Deutscher Bundestag **Drucksache 17/3814**
17. Wahlperiode 17. 11. 2010

Unterrichtung
durch die Bundesregierung

Bericht der Bundesregierung gemäß § 154 Absatz 4 des Sechsten Buches Sozialgesetzbuch zur Anhebung der Regelaltersgrenze auf 67 Jahre

Inhaltsverzeichnis

Zugeleitet mit Schreiben des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales vom 17. November 2010 gemäß § 154 Absatz 4 des Sechsten Buches Sozialgesetzbuch.

Seite

Berichtsauftrag gemäß § 154 Absatz 4 SGB VI

„Die Bundesregierung hat den gesetzgebenden Körperschaften vom Jahre 2010 an alle vier Jahre über die Entwicklung der Beschäftigung älterer Arbeitnehmer zu berichten und eine Einschätzung darüber abzugeben, ob die Anhebung der Regelaltersgrenze unter Berücksichtigung der Entwicklung der Arbeitsmarktlage sowie der wirtschaftlichen und sozialen Situation älterer Arbeitnehmer weiterhin vertretbar erscheint und die getroffenen gesetzlichen Regelungen bestehen bleiben können. In diesem Bericht sind zur Beibehaltung eines Sicherungsniveauziels vor Steuern von 46 vom Hundert über das Jahr 2020 hinaus von der Bundesregierung entsprechende Maßnahmen unter Wahrung der Beitragssatzstabilität vorzuschlagen.“

Kurzfassung und Einschätzung der Bundesregierung

Der demografische Wandel ermöglicht ein längeres Arbeitsleben

Die Arbeitsgesellschaft von morgen wird eine andere sein als wir sie heute kennen. Die Bevölkerung in Deutschland schrumpft und wird älter. Der Altersaufbau der Bevölkerung wird sich fundamental verändern. Bis zum Jahr 2030 werden viele der geburtenstarken Jahrgänge – der so genannten „Baby-Boomer-Generation“ – in den Ruhestand gehen. Die Zahl der 20- bis 64-Jährigen wird aus diesem Grund bis dahin um über sechs Millionen sinken, während die Zahl der 65-Jährigen und Älteren um mehr als fünf Millionen zunehmen wird. Das zahlenmäßige Verhältnis der über 64-Jährigen zu den 20- bis 64-Jährigen wird bei eins zu zwei Personen liegen. Heute beträgt es eins zu drei. Die Ursachen liegen vor allem in den anhaltend niedrigen Geburtenraten und einer steigenden Lebenserwartung. Bis zum Jahr 2030 werden Männer im Alter von 65 Jahren im Durchschnitt deutlich über 19 und Frauen fast 23 weitere Lebensjahre erwarten können. Im Vergleich zu heute entspricht dies einem Gewinn von gut zwei Jahren. Mit der steigenden Lebenserwartung nimmt die Zahl der Lebensjahre bei vollständiger Gesundheit zu.

Der demografische Wandel führt zu einer erheblichen Verringerung des Potenzials an Erwerbspersonen, das außerdem deutlich älter wird. Die Aufgabe für Betriebe, Sozialpartner und nicht zuletzt für die Politik besteht künftig darin, die Rahmenbedingungen so zu gestalten, dass auch eine älter werdende Arbeitsgesellschaft ein Höchstmaß an Produktivität und Innovationsfähigkeit erreichen kann. Dies ist möglich, wenn Arbeitsorganisation und Arbeitsgestaltung in den Unternehmen auf die spezifischen Fähigkeiten und Kompetenzen älterer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ausgerichtet werden.

Das Ziel muss sein, die aus der demografischen Entwicklung resultierende Belastung gerecht auf alle Generationen zu verteilen. Eine Stärkung des Generationenvertrags vermeidet Verteilungskonflikte zwischen Jung und Alt. Voraussetzung ist, dass notwendige Weichenstellungen frühzeitig erfolgen. Werden diese nicht rechtzeitig vorgenommen, sind später größere Anpassungen erforderlich. Um den gesellschaftlichen Wohlstand und die internationale Wettbewerbsfähigkeit zu sichern, muss das Erwerbspersonenpotenzial durch eine höhere Erwerbsbeteiligung von Älteren stärker als bislang genutzt werden. Dass dies möglich ist, zeigen die Schweiz sowie die skandinavischen Länder. Diese Staaten beweisen, dass es nicht nur notwendig, sondern auch machbar ist, das Angebot von und die Nachfrage nach Arbeitsplätzen an die Möglichkeiten und Bedürfnisse unterschiedlicher Altersgruppen anzupassen.

Zahlreiche EU-Mitgliedstaaten haben inzwischen weitreichende Reformen der Alterssicherungssysteme gestartet. Viele haben bereits eine Anhebung der Altersgrenzen beschlossen. In Deutschland erfolgt die Anhebung der Altersgrenzen behutsam und erstreckt sich über einen Zeitraum von 18 Jahren. Die neue Regelaltersgrenze von 67 Jahren wird erst für die Geburtsjahrgänge ab 1964 – die heute 46-Jährigen und Jüngeren – gelten. Die Regelaltersgrenze steigt stufenweise bis 2029, zunächst um einen Monat pro Jahr. Das bedeutet, im Jahr 2012 steigt sie auf 65 Jahre und einen Monat. Die Möglichkeit, frühzeitig in Rente zu gehen, wird auch künftig erhalten bleiben: Versicherte mit mindestens 35 Jahren rentenrechtlicher Zeiten können weiterhin ab 63 Jahren in Rente gehen, müssen dafür jedoch entsprechende Abschläge in Kauf nehmen. Für besonders langjährig Versicherte, die mindestens 45 Jahre lang versicherungspflichtig erwerbstätig waren, Kinder erzogen oder Angehörige gepflegt haben, wurde eine neue Rentenart geschaffen. Sie können auch weiterhin mit 65 Jahren ohne Abschläge in Rente gehen.

Die wirtschaftliche und soziale Lage der älteren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer hat sich deutlich verbessert

Das persönliche Erwerbseinkommen steigt im Lebensverlauf und liegt für ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Durchschnitt über dem der jüngeren. Verbessert hat sich auch der Gesundheitszustand älterer Erwerbstätiger. Studien zeigen, dass die heute älteren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gesünder sind als frühere Generationen. Noch nie in der Geschichte der Bundesrepublik gab es eine Alterskohorte, die so gesund und aktiv war wie die heutige Generation 65plus. Sie engagieren sich gesellschaftlich ebenso wie die Jüngeren. Die soziale Integration und Teilhabe der Älteren hat sich in den letzten Jahren kontinuierlich erhöht. Die Alten sind jung wie nie. Die gesunden Jahre nehmen beständig zu.

Ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer profitieren besonders vom Aufschwung auf dem Arbeitsmarkt

Der deutsche Arbeitsmarkt ist gestärkt aus der Krise hervorgegangen. Ausgehend von den niedrigsten Werten seit der Deutschen Einheit ist die Arbeitslosigkeit im Jahr 2009 zwar wieder etwas gestiegen, angesichts der Dimension der internationalen Finanz- und Wirtschaftskrise allerdings nur in einem bemerkenswert geringen Ausmaß.

Bereits im ersten Halbjahr 2010 konnte die Arbeitslosigkeit wieder reduziert werden. Im Oktober 2010 belief sie sich auf unter 3 Millionen. Dies ist Beleg für die Stabilität und Robustheit des deutschen Arbeitsmarktes.

Eine besonders positive Entwicklung zeigt sich in den letzten Jahren bei der Erwerbstätigkeit der Älteren. Deutschland hat daher auch das EU-Ziel 2010, die Erwerbstätigenquote der über 55-Jährigen bis 2010 auf mindestens 50 Prozent zu erhöhen, bereits im Jahr 2007 überschritten. Auch die Zahl der sozialversicherungspflichtig beschäftigten Älteren ist deutlich gestiegen. Von dieser Entwicklung profitieren nicht nur die Personen im Alter zwischen 55 und unter 65 Jahren, sondern insbesondere auch jene im Alter zwischen 60 und unter 65 Jahren. Deren Erwerbstätigenquote hat sich seit 2000 nahezu verdoppelt und liegt aktuell bei rund 40 Prozent. Nach aktuellen Daten von Eurostat liegt diese Quote im zweiten Quartal 2010 sogar bereits bei 41,1 Prozent. Auch die Beschäftigungsquote bei den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten im Alter zwischen 60 und 64 Jahren hat sich seit dem Jahr 2000 verdoppelt und beträgt rund 23 Prozent. Die Entwicklung zeigt, dass der Prozess einer längeren Erwerbsdauer bereits begonnen hat und sehr dynamisch verläuft.

Diese positive Entwicklung wird sich fortsetzen. Eine längere Erwerbsbeteiligung älterer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer trägt maßgeblich zu einer Erhöhung des gesamtwirtschaftlichen Wachstumspotenzials bei, wie der Sachverständigenrat zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung festgestellt hat. Die Bundesregierung fördert bereits durch eine Reihe von Initiativen eine längere Erwerbsbeteiligung älterer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer.

Die Arbeitswelt altersgerecht gestalten

In Zukunft droht eine erhebliche Arbeitskräftelücke. Auf das Potenzial der Älteren kann die deutsche Wirtschaft daher nicht länger verzichten. Immer mehr Unternehmen erkennen den Handlungsbedarf und stellen sich auf den veränderten Altersaufbau der Belegschaften ein. Sie wissen, dass sie künftig nicht nur ihr Produktionspotenzial, sondern auch ihre Innovationsfähigkeit und Produktivität nur dann steigern können, wenn sie stärker als bislang auf die Bedürfnisse älterer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer Rücksicht nehmen. Viele von ihnen stellen bereits ihre Arbeitsorganisation um, indem sie Maßnahmen wie betriebliche Gesundheitsförderung, Qualifizierung und Weiterbildung anbieten. Die Politik unterstützt diesen Prozess mit einer Reihe von Initiativen und auch die Sozialpartner sind bereits aktiv, wie z. B. der Tarifvertrag „Lebensarbeitszeit und Demografie“ in der chemischen Industrie zeigt.

Die längere Beteiligung älterer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer am Erwerbsleben ist volkswirtschaftlich geboten und betriebswirtschaftlich sinnvoll. Für die Einzelnen ist ein längeres Erwerbsleben eine Chance, Wissen und Erfahrung einzubringen, weiter mitzugestalten und am gesellschaftlichen Leben teilzuhaben. Politik, Betriebe und Sozialpartner müssen die Arbeitsbedingungen in Zukunft verstärkt alters- und alternsgerecht gestalten. Ältere Erwerbstätige sind leistungsfähig und motiviert, sie verfügen über vielfältige Fähigkeiten, Kompetenzen und Erfahrungswissen.

Die in der Vergangenheit häufig praktizierte Frühverrentung hat zu einem negativen Bild der Leistungsfähigkeit älterer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer beigetragen. Ihr Potenzial wurde zu lange ignoriert. Studien zeigen, dass ältere Beschäftigte jedoch ähnlich leistungsfähig sind wie jüngere. Die Arbeitsplätze müssen daher in Zukunft stärker als bislang an die Möglichkeiten und Bedürfnisse aller Altersgruppen angepasst werden. Erforderlich ist ein Mix von Maßnahmen: Eine nachhaltige Personalpolitik, betriebliche Gesundheitsförderung, die stärkere Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie lebenslange Qualifizierung und Weiterbildung.

Einschätzung der Bundesregierung

Der Deutsche Bundestag hat im Jahr 2007 die Anhebung der Regelaltersgrenze auf 67 Jahre beschlossen und damit angemessen auf die demografische Entwicklung und die sich abzeichnende Veränderung im Altersaufbau der Bevölkerung reagiert. Ziel ist die Stärkung der Finanzierungsgrundlagen der gesetzlichen Rentenversicherung. Die Altersgrenzen werden ab 2012 von derzeit 65 Jahren schrittweise über 18 Jahre hinweg auf das vollendete 67. Lebensjahr angehoben. Erst für die Jahrgänge ab 1964, also die heute 46-Jährigen und Jüngeren, gilt die Regelaltersgrenze von 67 Jahren. Die Anhebung der Regelaltersgrenze ist aber nicht nur eine rentenpolitische Maßnahme, sondern auch ein verbindliches Signal an Gesellschaft und Wirtschaft, sich der veränderten Potenziale älterer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer bewusst zu werden und entsprechend zu handeln.

Die Bundesregierung hält an der beschlossenen Anhebung der Regelaltersgrenze fest. Die Anhebung des gesetzlichen Renteneintrittsalters ist notwendig und bleibt weiterhin vertretbar. Sie dient der Sicherung des Wohlstands, gewährleistet die Gerechtigkeit zwischen den Generationen und stärkt die internationale Wettbewerbsfähigkeit Deutschlands.

Mit der durchschnittlichen Lebenszeit verlängert sich vor allem die Zeit eines gesunden und leistungsfähigen Alters. Die Entwicklung am Arbeitsmarkt in den letzten Jahren bestärkt die Bundesregierung in ihrer Einschätzung. Die Erwerbsbeteiligung und die Arbeitsmarktchancen haben sich gerade für die Älteren deutlich verbessert. Die Politik gibt mit dem Festhalten an der neuen Regelaltersgrenze eine verlässliche Grundlage für die begonnene Neuorientierung.

Die aktuelle gesellschaftliche Debatte über die Anhebung der Regelaltersgrenze zeigt die Notwendigkeit einer sachlichen Auseinandersetzung über die Chancen und Herausforderungen der in diesem Bericht beschriebenen Veränderungen der Arbeitswelt. Der bereits eingeleitete Paradigmenwechsel muss sich fortsetzen. Ein längeres Erwerbsleben ist keine Bedrohung, sondern eine Chance auf mehr Wohlstand und Teilhabe für die Menschen, wenn der Prozess nicht von heute auf morgen geschieht, sondern über einen längeren Zeitraum von allen Beteiligten gestaltet wird. Eine lange Übergangszeit ermöglicht die notwendigen Anpassungen und verteilt die Folgen des demografischen Wandels gerecht zwischen den Generationen. Die Anhebung der Altersgrenze verhindert eine Überforderung der jüngeren Generation und erhöht das Einkommensniveau für die künftigen Rentnerinnen und Rentner. Damit sichert sie den gemeinsamen Wohlstand in unserem Land und stellt die Weichen für eine altersgerechte Arbeitswelt.

1 Einleitung

Der demografische Wandel ist für Deutschland die zentrale Gestaltungsaufgabe in den nächsten Jahrzehnten. Niedrige Geburtenraten und eine gestiegene Lebenserwartung führen zu erheblichen Veränderungen im Altersaufbau der Bevölkerung. In Zukunft werden mehr ältere und weniger jüngere Menschen dem Arbeitsmarkt zur Verfügung stehen. Für Politik, Wirtschaft und Gesellschaft ist diese historisch einmalige Situation eine Chance, wenn sie gemeinsam die Rahmenbedingungen dafür schaffen, dass ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer länger erwerbstätig sein können.

Wachstum und Wohlstand können auch in Zukunft gesichert werden, wenn alle Akteure sich aktiv auf die Veränderungen einstellen und diese positiv begleiten. Der deutsche Arbeitsmarkt hat sich in der globalen Wirtschafts- und Finanzkrise robust und flexibel gezeigt. Damit die sozialen Sicherungssysteme auch in Zukunft leistungsstark bleiben können, wurde die Anhebung der Regelaltersgrenze von der Großen Koalition im Jahr 2007 beschlossen. Das Gesetz zur Anpassung der Regelaltersgrenze an die demografische Entwicklung und zur Stärkung der Finanzierungsgrundlagen der gesetzlichen Rentenversicherung (RV-Altersgrenzenanpassungsgesetz) gibt eine wichtige Antwort auf die tiefgreifenden demografischen Veränderungen. Die Verlängerung der Lebensarbeitszeit erhöht die Leistungsansprüche der älteren Beschäftigten und leistet einen wichtigen Beitrag zur Vermeidung einer finanziellen Überforderung der jungen Generation. Die Anpassung der Regelaltersgrenze führt insgesamt zu einer Erhöhung des gesamtwirtschaftlichen Wachstumspotenzials, wie der Sachverständigenrat zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung festgestellt hat.

Das Gesetz sieht vor, im Zeitraum von 2012 bis 2029 die Regelaltersgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung auf 67 Jahre anzuheben. Dies geschieht stufenweise und in kleinen Schritten: Ab dem Jahr 2012 steigt sie zunächst um einen Monat pro Jahrgang bis auf das vollendete 66. Lebensjahr. Ab dem Jahr 2024 steigt die Regelaltersgrenze um zwei Monate pro Jahrgang bis auf das vollendete 67. Lebensjahr. Erst für die Jahrgänge ab 1964, also die heute 46-Jährigen und jüngere Jahrgänge, gilt die Altersgrenze von 67 Jahren.

Das Gesetz schreibt zugleich eine neue Berichtspflicht der Bundesregierung fest. Nach § 154 Absatz 4 des Sechsten Buches Sozialgesetzbuch (SGB VI) muss die Bundesregierung vom Jahr 2010 an alle vier Jahre einen Bericht zur Anhebung der Regelaltersgrenze vorlegen, indem sie eine Einschätzung darüber abgibt, ob die Anhebung der Regelaltersgrenze unter Berücksichtigung der Entwicklung der Arbeitsmarktlage sowie der wirtschaftlichen und sozialen Situation älterer Arbeitnehmer weiterhin vertretbar erscheint und die getroffenen gesetzlichen Regelungen bestehen bleiben können. Durch die Anhebung der Altersgrenzen werden die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer künftig länger am Erwerbsleben teilhaben. Ohne die Anhebung würde das Potenzial an Erwerbspersonen deutlich stärker schrumpfen, da die Zahl der erwerbsfähigen Menschen im Alter zwischen 20 und 64 Jahren bis zum Jahr 2030 um mehr als sechs Millionen zurückgeht. Die Folgen für Wachstum, Wettbewerbsfähigkeit und Wohlstand wären gravierend. Die Anhebung der Altersgrenzen mindert den drohenden Arbeitskräftemangel in Deutschland. Älteren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern kommt auf dem Arbeitsmarkt bereits heute eine wachsende Bedeutung zu. Ihre Beschäftigungsperspektiven werden sich weiter verbessern. Aktuelle Daten belegen, dass sich die Erwerbstätigkeit Älterer in den letzten Jahren besser entwickelt hat als die Erwerbstätigkeit insgesamt.

Eine wichtige Aufgabe der Zukunft ist es, die Erwerbstätigkeit der Älteren weiter zu fördern. Ins-

besondere die Sozialpartner sind gefordert, in der täglichen betrieblichen Praxis auf die Bedürfnisse der älteren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer stärker Rücksicht zu nehmen und die Arbeitsbedingungen alters- und alternsgerecht auszugestalten. Die spezifischen Qualifikationen älterer Mitarbeiter wie ihr umfassendes Erfahrungswissen, ihr großes Engagement und ihre starke Identifikation mit dem Unternehmen können für die Betriebe genauso wertvoll sein wie z. B. die Fähigkeiten der jüngeren Mitarbeiter. In Zukunft braucht es gezielte Maßnahmen zur Erhaltung der Arbeitsfähigkeit älter werdender Belegschaften in den Unternehmen. Der Bericht stellt in seinem Anhang Beispiele guter Praxis vor.

Der Bericht macht die Notwendigkeit eines längeren Erwerbslebens zur Bewältigung des demografischen Wandels deutlich. Ohne eine höhere Erwerbsbeteiligung, auch und gerade der älteren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, sind Wohlstand und die soziale Sicherung in unserem Land gefährdet. Die gemeinsame Anstrengung aller Akteure muss sein, Vorurteile gegenüber der Leistungsfähigkeit der Älteren in den Betrieben abzubauen und entsprechende Arbeitsbedingungen zu gestalten. Gefordert sind die Unternehmen ebenso wie die Sozialpartner und auch jede und jeder Einzelne.

Der Bericht gliedert sich in fünf Kapitel. Zunächst wird die demografische Entwicklung und deren Bedeutung für Gesellschaft, Arbeitsmarkt und gesetzliche Rentenversicherung analysiert (Kapitel 2). Es folgt die wirtschaftliche und soziale Lage Älterer im Berichtszeitraum (Kapitel 3). Im Anschluss wird die Situation am Arbeitsmarkt allgemein sowie speziell für Ältere beschrieben, die Zielvorstellungen zur Erwerbsbeteiligung Älterer auf europäischer Ebene erläutert und die Aktivitäten der Bundesregierung zum Erreichen dieser Ziele vorgestellt (Kapitel 4). In Kapitel 5 werden Handlungsfelder für Sozialpartner und Unternehmen sowie konkrete Maßnahmen aufgeführt, die den Betrieben den Umgang mit alternden Belegschaften erleichtern und das Arbeiten bis zur Rente ermöglichen.

2 Der demografische Wandel – Verlauf und Konsequenzen

Der Altersaufbau der deutschen Bevölkerung verändert sich fundamental. Die zentralen Ursachen hierfür sind der Anstieg der durchschnittlichen Lebenserwartung und zu geringe Geburtenzahlen. Diese für Deutschland historisch beispiellose Entwicklung hat Auswirkungen auf nahezu alle Bereiche von Staat und Gesellschaft. Umfassende Anstrengungen und gezielte Maßnahmen zur Anpassung sind erforderlich.

Um die Dynamik der demografischen Veränderung in der Vergangenheit und in der Zukunft zu verdeutlichen, werden nachfolgend die zentralen demografischen Determinanten analysiert sowie die künftige Bevölkerungsstruktur und die Konsequenzen für das Erwerbspersonenpotenzial skizziert. Darüber hinaus wird der veränderte Altersaufbau der Bevölkerung hinsichtlich der gesamtwirtschaftlichen Auswirkungen, in seiner Bedeutung für die gesetzliche Rentenversicherung sowie im internationalen Vergleich diskutiert.

2.1 Determinanten der demografischen Entwicklung

Geburten

Die Geburtenentwicklung in Deutschland unterliegt seit Beginn des vorherigen Jahrhunderts erheblichen Schwankungen. Markante Einschnitte in der ersten Hälfte des 20. Jahrhunderts sind auf die beiden Weltkriege sowie die Weltwirtschaftskrise zurückzuführen. In deren Folge lagen die kumulierten Geburtenziffern zunächst jeweils unterhalb der bestandserhaltenden Größe von durchschnittlich etwa 2,1 Kindern je Frau. Im Zeitraum zwischen 1955 und 1969 wurde hingegen wieder durchgängig ein Niveau oberhalb dieses Wertes erreicht. Nach dem deutlichen und schnellen Rückgang ab dem Ende der 1960er Jahre befindet sich die zusammengefasste Geburtenziffer seit 1975 in den alten Bundesländern mit relativ geringen Ausschlägen auf einem Niveau von durchschnittlich etwa 1,4 Kindern je Frau. Damit weist jede neue Geburtskohorte nur noch annähernd zwei Drittel der Größe ihrer jeweiligen Elterngeneration auf.

Heute weist jede neue Geburtskohorte nur noch annähernd zwei Drittel der Größe ihrer jeweiligen Elterngeneration auf.

In den neuen Bundesländern verlief die Nachkriegsentwicklung zunächst ähnlich wie in Westdeutschland. Insbesondere seit Mitte der 1970er Jahre bis zum Jahr 1989 lagen die Werte für die zusammengefasste Geburtenziffer jedoch zum Teil deutlich höher als in den alten Bundesländern, aber ebenfalls unter dem bestandserhaltenden Niveau. Nach der Deutschen Einheit kam es Anfang bis Mitte der 1990er Jahre in den neuen Ländern zu einem drastischen Rückgang der Geburten. Seither haben sich die Werte allerdings denen in den alten Ländern wieder angenähert.[1]

[1] Bei einer Kohortenbetrachtung für Deutschland insgesamt zeigt sich, dass letztmals die Frauen des Geburtsjahrgangs 1933 eine durchschnittliche Geburtenzahl auf dem Bestandserhaltungsniveau aufwiesen. Die Frauen des Geburtsjahrgangs 1960, die im Jahr 2010 ihr 50. Lebensjahr erreichen, brachten hingegen nur noch etwa 1,7 Kinder je Frau zur Welt. Für die nachfolgenden Geburtsjahrgänge zeichnet sich bereits ab, dass deren Geburtenverhalten noch einmal geringer sein wird.

Lebenserwartung

Neben der Geburtenentwicklung trägt die durchschnittlich längere Lebenszeit zur demografischen Alterung in Deutschland bei. Die sinkenden Sterberisiken zeigen sich in einer Erhöhung der durchschnittlichen Lebenserwartung. In dieser statistischen Größe spiegeln sich damit langfristige und kurzfristige Entwicklungen des Gesundheits- und Krankheitsgeschehens wider. So basierte der Anstieg der Lebenserwartung in Deutschland – wie auch in den anderen entwickelten Industrieländern – in der ersten Hälfte des 20. Jahrhunderts noch überwiegend auf der Reduzierung der Säuglings- und Kindersterblichkeit. Seit etwa Mitte des 20. Jahrhunderts wurden durch ein Zusammenspiel wirtschaftlicher, medizinischer, soziokultureller und verhaltensbedingter Faktoren erhebliche Fortschritte bei der Zunahme der Lebenserwartung im Erwachsenenalter erzielt.

In Deutschland steigt die Lebenserwartung seit Jahrzehnten kontinuierlich an. Zahlreiche Obergrenzen, die Experten in der Vergangenheit als unüberwindbar ansahen, wurden dabei durchbrochen. Seit 1960 ist die Lebenserwartung für männliche und weibliche Neugeborene von 66,5 bzw. von 71,7 Jahren auf 77,3 bzw. 82,5 Jahre gestiegen. Dies bedeutet für beide Geschlechter eine Zunahme um etwa elf Jahre innerhalb von fast 50 Jahren. Auch zukünftig ist von einem weiteren Anstieg der durchschnittlichen Lebenserwartung auszugehen. Bis zum Jahr 2030 rechnet das Statistische Bundesamt mit einem weiteren Anstieg der Lebenserwartung Neugeborener von mindestens vier Jahren für beide Geschlechter.

Lebenserwartung mit 65 Jahren

Neben der durchschnittlichen Lebenserwartung steigt vor allem die fernere Lebenserwartung der Menschen im Alter von 65 Jahren an. Mit der ferneren Lebenserwartung werden jene Jahre beschrieben, die eine Person mit Erreichen des 65. Lebensjahres noch erwarten kann. In Deutschland ist seit Beginn der 1970er Jahre ein nahezu linearer Anstieg für Männer und Frauen zu beobachten. Im Vergleich zu 1960 leben 65-jährige Frauen heute mit 20,5 Jahren im Durchschnitt sechs Jahre länger, gleichaltrige Männer mit 17,2 Jahren gut fünf Jahre länger. Im Jahr 2030 werden Männer und Frauen im Alter von 65 Jahren im Durchschnitt deutlich über 19 (Männer) bzw. fast 23 (Frauen) weitere Lebensjahre erwarten können. Im Vergleich zu heute entspricht dies einem Gewinn von gut zwei Jahren.

Im Jahr 2030 werden Männer und Frauen im Alter von 65 Jahren im Durchschnitt deutlich über 19 (Männer) bzw. fast 23 (Frauen) weitere Lebensjahre erwarten können.

Längeres und gesünderes Leben

Mit dem Anstieg der Lebenserwartung hat sich auch die zu erwartende gesunde Lebenszeit verlängert. Die durchschnittliche Verbesserung der Gesundheit lässt sich besonders deutlich für Menschen im höheren Erwerbsalter belegen. Anhand der Daten der Gesundheitsberichterstattung des Robert-Koch-Institutes zeigt sich gerade für Männer und Frauen der Altersgruppe der 65- bis 70-Jährigen, dass der Anteil derjenigen, die ihre Gesundheit als gut bis sehr gut einschätzen, deutlich zugenommen hat (vgl. Kapitel 3.3). Eurostat weist darüber hinaus den Indikator „Healthy Life Years“ (HLY) zur Einschätzung der Gesundheit der Bevölkerung aus.

Infobox 2-1

Kennziffer „Lebenserwartung in guter Gesundheit“

„Gesunde Lebenserwartung“: Englisch: Healthy Life Years (HLY), Die gesundheitlich beschwerdefreie Lebenserwartung ist ein Indikator für das Gesundheitsniveau einer Bevölkerung oder einer Teilgruppe der Bevölkerung. Sie verbindet zwei Indikatoren: Die noch zu erwartende Lebenszeit und den voraussichtlichen Gesundheitszustand. Damit spiegelt der Indikator HLY im Gegensatz zum Indikator durchschnittliche Lebenserwartung die gesundheitliche Gesamtsituation einer Bevölkerung wider und nicht nur die Sterblichkeitsverhältnisse. Hierfür werden Befragungsdaten zu gesundheitlichen Einschränkungen herangezogen. Auf Grund abweichender Erhebungs- und Berechnungsmethoden sind Ergebnisse verschiedener Quellen nur bedingt vergleichbar. In der Tendenz verzeichnen aber jene Länder mit einer sehr hohen Lebenserwartung auch die größeren Anteile an gesunden Lebensjahren.

Aktuelle Daten von Eurostat zeigen: Männer ab dem 65. Lebensjahr können im Durchschnitt noch weitere 6,2 Jahre und Frauen 6,6 Jahre ohne dauerhafte gesundheitliche Einschränkungen leben.

Die gesunden Lebensjahre ab dem Alter 65 nehmen beständig zu.

Die gesundheitliche Situation und die Leistungsfähigkeit eines Menschen lassen sich immer weniger allein am kalendarischen Alter ablesen. Während früher bereits 65-Jährige sowohl in der Selbst- als auch in der Fremdwahrnehmung als „alt“ empfunden wurden, ist dies heute eher die Ausnahme. Gleichzeitig ist das Alter als Lebensphase vielfältiger geworden, weil es sich über einen immer längeren Zeitraum erstreckt. Altersforscher sprechen heute von einem dritten und vierten Lebensalter. 67-Jährige lassen sich in

puncto „Gesundheitszustand“ und „Leistungsfähigkeit“ kaum mit 90-Jährigen vergleichen. Das dritte Lebensalter, welches etwa mit 60 Jahren beginnt, ermöglicht heute ein größeres Maß an sozialer Teilhabe. Diese Altersphase wird wegen des verbesserten Gesundheitszustandes der älter werdenden Menschen immer länger. Damit verschiebt sich auch der Beginn des vierten Lebensalters.

Analysen der Entwicklung zeigen: Der größte Beitrag für den Anstieg der (ferneren) Lebenserwartung basiert auf den stark abnehmenden Sterberisiken im höheren Alter. Auch zukünftig besteht hier das größte Potenzial. Studien zum Einfluss von sozioökonomischen und Lebensstilfaktoren belegen, dass verhaltensbezogene Einflussfaktoren über Jahre bzw. Jahrzehnte hinweg auf die Gesundheit wirken und zu einem wesentlichen Teil die Länge, aber auch die Qualität unserer Lebenszeit bestimmen.

Migration

Die Migration hat einen demografischen Verjüngungseffekt zur Folge.

Eine dritte Determinante, welche die Zusammensetzung einer Bevölkerung beeinflusst, sind neben der Entwicklung der Sterblichkeit und der Geburtenzahlen Wanderungsbewegungen. Die grenzüberschreitenden Zu- und Fortzüge trugen in Deutschland in den vergangenen Jahrzehnten zum Zuwachs der Bevölkerung insgesamt bei und hatten einen demografischen Verjüngungseffekt zur Folge. Mittlerweile weist jeder fünfte Bürger einen Migrationshintergrund[2] im weiteren Sinne auf. Zwar konnte die Migration die demografische Alterung nicht ausgleichen, deren Dynamik jedoch erheblich verlangsamen. Dabei waren sowohl die positiven Wanderungssalden als auch die relativ jüngere Altersstruktur der Migranten sowie ihr Geburtenverhalten von Bedeutung. Die relativ jüngere Altersstruktur zeigt sich anschaulich im derzeitigen Durchschnittsalter: Während dieses Alter, d. h. der Durchschnitt von Neugeborenen bis zu Hochbetagten, bei dieser Bevölkerungsgruppe 2009 bei knapp 35 Jahren lag, belief es sich für die Bevölkerungsgruppe ohne Migrationshintergrund auf fast 46 Jahre, also rund elf Jahre mehr.

2.2 Die künftige Entwicklung der Bevölkerungsstruktur

Mit Ausnahme der 1970er und 1980er Jahre ist die Bevölkerungszahl in Deutschland bis etwa zur Jahrtausendwende fast durchgängig gewachsen. Der Anstieg resultierte insbesondere aus der Nettozuwanderung sowie der höheren Lebenserwartung. Im Jahr 2002 wurde für Deutschland der bisher höchste Bevölkerungsbestand mit 82,54 Millionen Menschen erreicht. Seither ist ein Rückgang zu beobachten. Im Jahr 2030 wird eine Einwohnerzahl von ca. 79 Millionen erwartet.[3] Die Zahl der 20- bis 64-Jährigen wird laut dieser Prognose um 6,3 Millionen sinken und die Zahl der über 64-Jährigen um 5,5 Millionen ansteigen. Damit zeigt sich: Zur mittel- und langfristigen Herausforderung wird neben der Schrumpfung die besonders schnelle demografische Alterung der Bevölkerung zählen.

Im Jahr 2010 leben bereits mehr Personen über 65 Jahre in Deutschland als Jüngere im Alter bis unter 20 Jahren.

Während im Jahr 1960 in Deutschland ca. 8,5 Millionen Menschen (zwölf Prozent der Bevölkerung) das 65. Lebensjahr erreicht oder überschritten hatten, trifft dies gegenwärtig mit 16,8 Millionen bereits auf knapp 21 Prozent der Einwohner, d. h. auf gut jeden Fünften zu. Im gleichen Zeitraum ist der Anteil der Menschen unterhalb von 20 Jahren von 28 Prozent auf gut 18 Prozent gesunken und der Anteil der Hochaltrigen (85 Jahre und älter) um über das Fünffache auf mittlerweile 2,3 Prozent an der Gesamtbevölkerung angestiegen. Heute leben bereits mehr Personen über 65 Jahre in Deutschland als Jüngere im Alter bis unter 20 Jahren. Der demografische Wandel ist also kein Szenario, welches Deutschland erst in ferner Zukunft erwartet. Die Veränderung des Altersaufbaus der Bevölkerung ist bereits in vollem Gange und setzt sich künftig beschleunigt fort (vgl. Abbildung 2-1). Im Jahr 2030 werden bereits viele der geburtenstarken Jahrgänge der so genannten „Baby-Boomer-Generation“ von der Erwerbstätigkeit in die Ruhestandsphase gewechselt sein. 28 Prozent der Bevölkerung sind dann 65 Jahre oder älter. In absoluten Zahlen entspricht dies 22,3 Millionen Bürgerinnen und Bürgern. Der Anteil der Hochaltrigen wird sich gegenüber heute mit über vier Prozent noch einmal fast verdoppelt haben, während sich der Anteil der unter 20-Jährigen auf knapp 17 Prozent reduzieren wird.

Die Alterung der Bevölkerung wird sich noch etwa bis zum Jahr 2045 fortsetzen und dabei eine verhältnismäßig starke Dynamik aufweisen. Bis zum Jahr 2060 werden dann nur noch geringe Veränderungen in der relativen Gewichtung der jeweiligen Altersgruppe erwartet. Einzig der Anteil der Hochaltrigen wird sich weiter deutlich erhöhen. Die zukünftige Alterung der Bevölkerung ist damit zu großen Teilen bereits in der heutigen Altersstruktur angelegt.

---

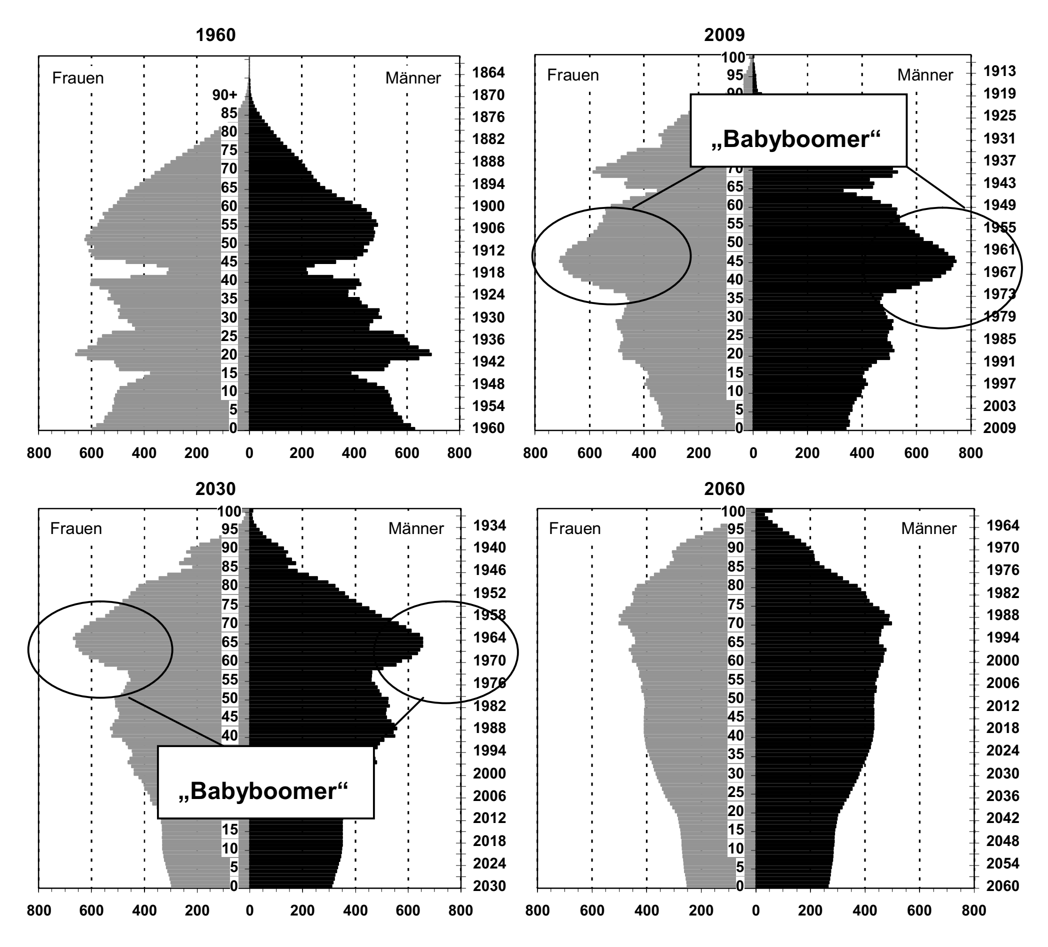
[2] Zu den Menschen mit Migrationshintergrund zählen in der Abgrenzung des Mikrozensus alle nach 1949 auf das heutige Gebiet der Bundesrepublik Deutschland Zugewanderten sowie alle in Deutschland geborenen Ausländer und alle in Deutschland als Deutsche Geborenen mit zumindest einem zugewanderten oder als Ausländer in Deutschland geborenen Elternteil.

[3] Im Folgenden wird sich durchgängig auf die Ergebnisse der Variante 1-W2 der 12. koordinierten Bevölkerungsvorausberechnung bezogen.

Abbildung 2-1



Bevölkerungsbestände (in Tausend) in Deutschland nach Einzelalter und Zugehörigkeit zur jeweiligen Geburtskohorte für die Jahre 1960, 2009, 2030, 2060



Quelle: Statistisches Bundesamt. Für die Jahre 2030 und 2060 basieren die Bevölkerungsbestände auf der 12. koordinierten Bevölkerungsvorausberechnung (Variante 1-W2) des Statistischen Bundesamtes.

Durchschnittsalter

Der demografische Alterungsprozess in Deutschland ist nicht erst ein Phänomen der Gegenwart. Seit Ende der 1960er Jahre ist das Durchschnittsalter der Bevölkerung von rund 36 Jahren auf rund 44 Jahre angestiegen, d. h. um etwa 20 Prozent. Ein nahezu linearer Anstieg zeigt sich seit Anfang der 1970er Jahre. Im Jahr 2030 wird das durchschnittliche Alter der Bevölkerung in Deutschland bei knapp 48 Jahren liegen. Das bedeutet, gegenüber dem heutigen Stand entspricht dies einer nochmaligen Zunahme um weitere 4 Jahre bzw. um etwa 9 Prozent.

Altenquotient

Eine weitere Größe zur Beschreibung der demografischen Entwicklung ist der Altenquotient. Ihm kommt hinsichtlich der nachhaltigen Finanzierbarkeit der Alterssicherungssysteme eine besonders hohe Bedeutung zu. Der Altenquotient beschreibt das Verhältnis der Bevölkerung im Alter von 20 bis 64 Jahren zu den Menschen im Alter von 65 Jahren und älter.

Mit Ausnahme der 1980er Jahre ist der Altenquotient in den vergangenen Jahrzehnten kontinuierlich angestiegen. Während im Jahr 1960 nur 19 Personen im Alter oberhalb von 64 Jahren 100 Personen im Alter zwischen 20 und 64 Jahren gegenüberstanden, sind es gegenwärtig bereits 34. Dies entspricht einer Steigerung um etwa 80 Prozent. Bis 2030 wird sich der Altenquotient nochmals erheblich erhöhen und einen Wert von voraussichtlich 51 erreichen. Bis zum Jahr 2060 wird eine weitere Zunahme auf 63 prognostiziert. Das bedeutet, auf 100 Menschen im Alter von 20 bis 64 Jahren kommen 63 Personen im Alter über 64 Jahre.

Im Vergleich mit dem Durchschnitt der EU-27 und OECD-Staaten ist Deutschland stärker von der Verschiebung der relativen Gewichte der bei-

den Altersgruppen betroffen. In diesem Ländervergleich weist Deutschland zusammen mit Japan und Italien das ungünstigste Verhältnis der 20- bis 64-Jährigen zu den 65-Jährigen und Älteren auf.

2.3 Rückwirkung der demografischen Entwicklung auf das Erwerbspersonenpotenzial

Die demografische Entwicklung hat erhebliche Auswirkungen auf das zukünftige Erwerbspersonenpotenzial. Da die Bevölkerung insgesamt altert, werden auch die Erwerbspersonen im Durchschnitt immer älter. Der demografische Wandel beeinflusst sowohl die absolute Größe des Erwerbspersonenpotenzials als auch seine Zusammensetzung.

Infobox 2-2

Das Konzept des Erwerbspersonenpotenzials

Das Erwerbspersonenpotenzial ist ein Maß für das im Inland zur Verfügung stehende Arbeitskräfteangebot. Es setzt sich zusammen aus den im Inland Erwerbstätigen, den Erwerbslosen (nicht erwerbstätige Personen, die aktiv nach einer Tätigkeit gesucht haben und sie innerhalb von zwei Wochen aufnehmen könnten) und einer geschätzten Zahl von statistisch nicht erfassten Personen, die dem Arbeitsmarkt zur Verfügung stehen könnten (der so genannten Stillen Reserve).

Erwerbstätige und Erwerbslose werden als Erwerbspersonen bezeichnet. Die Zahl der Erwerbspersonen in Relation zur Gesamtbevölkerung der gleichen Altersgruppe ist die Erwerbsquote. Sie bezieht sich sowohl auf die realisierte als auch auf eine mögliche Arbeitsmarktbeteiligung und entspricht damit einem Potenzialkonzept, auch wenn sie die Stille Reserve (für die keine amtlichen Daten vorliegen) nicht beinhaltet. Die Erwerbsquote, in der die Erwerbspersonen auf die Bevölkerung bezogen werden, ist für die Interpretation der Erwerbsbeteiligung von Personen im erwerbsfähigen Alter hilfreich, erlaubt aber keinen eindeutigen Rückschluss auf die realisierte Erwerbstätigkeit. Diese wird mit geeigneten Kennzahlen, z. B. der Erwerbstätigenquote, bei der die tatsächlich Erwerbstätigen auf die Bevölkerung bezogen werden, in Kapitel 4 beschrieben.

Bereits ab dem Jahr 2012 wird sich die Altersgruppe der 20- bis 64-Jährigen spürbar verringern. Bis zum Jahr 2030 reduziert sich, ausgehend von einem aktuellen Bestand von 49,7 Millionen, die Zahl der Menschen im Alter zwischen 20 und 64 Jahren um 6,3 Millionen. Vergrößert man die Altersgruppe bis dahin um zwei auf 66 Jahre, wird der Rückgang hingegen etwa 2,6 Millionen geringer ausfallen.

Vom Rückgang des Bevölkerungsbestandes im erwerbsfähigen Alter sind die Altersgruppen unterschiedlich betroffen. Die heute stark besetzten „Baby-Boomer“-Jahrgänge im mittleren und höheren erwerbsfähigen Alter werden im Jahr 2030 zu einem großen Teil bereits im Ruhestandsalter sein (vgl. Abbildung 2-1). Auf Grund der drastisch gesunkenen Geburtenzahlen seit Ende der 1960er Jahre wird sich die Zahl der Menschen in der Altersgruppe der 35- bis 59-Jährigen bis zum Jahr 2030 um 5,5 Millionen reduzieren. Das niedrige Geburtenverhalten ist auch für den Rückgang um 2,4 Millionen Menschen in der Altersgruppe der 20- bis 34-Jährigen verantwortlich (vgl. Abbildung 2-2). Umgekehrt sorgt das stete Erreichen der „Baby-Boomer“-Generation von höheren Altersstufen dafür, dass die Zahl der 60- bis 64-Jährigen im Jahr 2030 gegenüber heute um 1,6 Millionen zunehmen wird.

Zukünftig wird eine sinkende Anzahl von erwerbstätigen Personen, die zudem im Durchschnitt immer älter werden, für ihren eigenen und den Lebensunterhalt einer wachsenden Anzahl von Menschen im Ruhestand aufkommen müssen. Die Frage, wie genau sich das Zahlenverhältnis von Erwerbstätigen zu Älteren darstellen wird, hängt entscheidend von der zukünftigen altersspezifischen Erwerbsbeteiligung ab. Der Effekt des demografiebedingten Rückgangs des Erwerbspersonenpotenzials lässt sich mittelfristig kompensieren und langfristig dämpfen, wenn die Erwerbsbeteiligung erhöht wird.

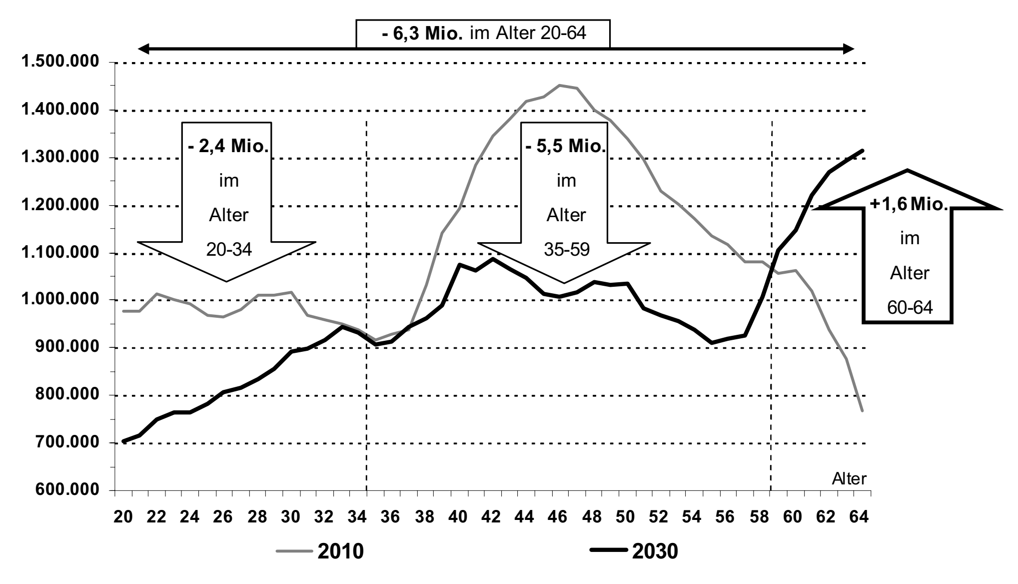
Zukünftig wird eine sinkende Anzahl von erwerbstätigen Personen, die zudem im Durchschnitt immer älter werden, für ihren eigenen und den Lebensunterhalt einer wachsenden Anzahl von Menschen im Ruhestand aufkommen müssen.

Dass ein Anstieg der Erwerbsbeteiligung möglich ist, zeigt eine längere Rückschau, aber vor allem der Blick auf die letzten Jahre. Die Erwerbsquote, welche die Relation der Erwerbstätigen und Erwerbslosen im Verhältnis zur Bevölkerung im jeweiligen Alter beschreibt, hat sich kontinuierlich verändert. Zwischen 2005 und 2009 nahm die Zahl der Erwerbspersonen von 41,2 Millionen auf 41,9 Millionen zu. Dabei zeigen sich deutliche Unterschiede nach Altersgruppe und Geschlecht. Die Erwerbsquote der 20- bis 54-Jährigen hat sich in diesem Zeitraum von 84,3 Prozent auf 85,0 Prozent erhöht. Der Anstieg betrug bei den Frauen in dieser Altersgruppe 1,9 Prozentpunkte, während die Erwerbsquote der Männer nahezu unverändert blieb (vgl. Tabelle 2-1).

Abbildung 2-2



Altersspezifische Bevölkerungsbestände in Deutschland im erwerbsfähigen Alter (20 bis 64 Jahre) in den Jahren 2010 und 2030



Quelle: Statistisches Bundesamt. 12. koordinierte Bevölkerungsvorausberechnung (Variante 1-W2).

Tabelle 2-1

Erwerbsquoten für ausgewählte Altersgruppen und Kalenderjahre
(in Prozent)

	20-54			55-59			60-64		
	Männer	Frauen	Gesamt	Männer	Frauen	Gesamt	Männer	Frauen	Gesamt
2005	90,9	77,5	84,2	82,0	64,4	73,2	40,6	22,9	31,6
2006	91,1	78,7	85,0	82,0	65,6	73,7	42,3	24,4	33,2
2007	91,2	79,0	85,1	82,7	66,7	74,6	45,1	27,4	36,1
2008	90,9	79,0	85,0	83,3	67,5	75,2	46,6	29,4	37,8
2009	90,6	79,3	85,0	83,7	68,8	76,2	50,5	32,8	41,5

Quelle: Statistisches Bundesamt, Mikrozensus.

Die stärksten Veränderungen zeigen sich jedoch in der Gruppe der Älteren. So stieg die Erwerbsquote der 55- bis 59-Jährigen seit 2005 um 1,7 Prozentpunkte auf 83,7 Prozent bei den Männern und um 4,4 Prozentpunkte auf 68,8 Prozent bei den Frauen. Bei der Altersgruppe 60 bis 64 Jahre ist der Zuwachs der Erwerbsquote noch deutlicher: Sie stieg zwischen 2005 und 2009 für Männer und Frauen gleichermaßen um 9,9 Prozentpunkte auf 50,5 Prozent bzw. 32,8 Prozent.

Die Beteiligung von Frauen und Älteren am Erwerbsleben ist in den letzten Jahren deutlich gestiegen.

Die Beteiligung von Frauen und Älteren am Erwerbsleben ist in den letzten Jahren also deutlich gestiegen. Ein weiterer Ausbau ihrer Erwerbsbeteiligung ist möglich, wenn sich Arbeitsmarkt und Unternehmenspolitik stärker an den lebensphasenspezifischen Anforderungen dieser Gruppen orientieren. Der demografisch bedingte Rückgang des Arbeitskräfteangebots stellt die Frage nach der Deckung des branchenspezifischen und gesamtwirtschaftlichen Arbeitskräftebedarfs zunehmend in den Mittelpunkt der Aufmerksamkeit. Es droht ein Arbeitskräftemangel, der je nach Branche, Qualifikation und Region in Deutschland unterschiedlich ausfallen wird.

2.4 Gesamtwirtschaftliche Auswirkungen des demografischen Wandels

2.4.1 Demografie und Wachstum

Gut ausgebildete Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer machen Unternehmen innovativ und leistungsfähig und stärken dadurch den deutschen Wirtschaftsstandort. Eine hohe Arbeitsproduktivität und das technische Know-how der Fachkräfte bilden das Fundament, auf dem der wirtschaftliche und soziale Wohlstand in unse-

rem Land beruht. Ein Rückgang des Erwerbspersonenpotenzials kann die Attraktivität des Standorts Deutschland für in- und ausländische Unternehmen beeinträchtigen und negative Folgen für Wohlstand und soziale Sicherung haben.

Die gesamtwirtschaftliche Entwicklung wird durch viele unterschiedliche Komponenten bestimmt. Faktoren wie die Arbeitsproduktivität,[4] die Spar- und Investitionsquote, das Konsumverhalten oder die Entwicklung des technischen Fortschritts wirken aufeinander ein und bedingen sich gegenseitig. Dem demografischen Wandel kommt ein ganz grundsätzlicher gesamtwirtschaftlicher Effekt zu: Ohne Änderung weiterer Rahmenbedingungen wirkt er als Wachstumsbremse, weil die Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter sinkt und künftig weniger Personen weniger Güter und Dienstleistungen produzieren. Hinzu kommt, dass die Erwerbstätigen im Durchschnitt immer älter werden. Ihre Produktivität hängt maßgeblich von Investitionen in ihre Arbeitsfähigkeit ab.

Einer Minderung der Produktionsleistung und damit des Wohlstandsniveaus durch einen Rückgang der Erwerbstätigen kann grundsätzlich durch eine höhere Arbeitsproduktivität entgegengewirkt werden. Denn wenn es gelingt, dass weniger Köpfe mehr produzieren, kann das quantitative Arbeitsergebnis rechnerisch gleich bleiben. Ein Rückgang der Zahl der Arbeitskräfte geht nicht zwangsläufig mit einer Abnahme der Wirtschaftsleistung einher. Die Wirtschaftsleistung verläuft bei entsprechendem Produktivitätszuwachs nicht synchron mit dem Rückgang der Zahl der Erwerbstätigen, sondern kann sogar noch steigen.

Allerdings sind Produktivitätssteigerungen schon deshalb erforderlich, um im internationalen Wettbewerb bestehen zu können. Tritt neben den Rückgang der Erwerbstätigen noch ein Zuwachs der Personen im Ruhestand, wie dies in Deutschland der Fall sein wird, ist die Entwicklung der Wirtschaftsleistung pro Kopf der Bevölkerung und damit der Wohlstand für alle im günstigsten Fall gedämpft oder nimmt sogar ab.

Hinzu kommt, dass der anhaltende strukturelle Wandel von der Industrie- hin zur Dienstleistungsgesellschaft die wirtschaftliche Aktivität in Bereiche verschiebt, in denen fortgesetzte Produktivitätssteigerungen tendenziell weniger leicht erzielt werden können. Eine höhere Arbeitsproduktivität bedeutet mehr Investitionen in das Anlagevermögen der Betriebe und in die Qualifikation der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Investitionen werden aber nur dort getätigt, wo wachsende Märkte erwartet werden. So gesehen entsteht neben der demografischen Entwicklung auch noch von einer anderen Seite her ein wachstumshemmendes Moment: Weniger Arbeitskräfte bedeuten auch insgesamt weniger Arbeitseinkommen und damit weniger Nachfrage nach Gütern und Dienstleistungen im Inland.

Produktivitätssteigerungen alleine genügen daher nicht als Antwort auf die kommende demografische Entwicklung. Verschiebt sich die Altersstruktur der Bevölkerung derart, wie dies in Deutschland der Fall sein wird, kann ein Rückgang der Arbeitskräfte bei gleichzeitigem Zuwachs der Personen im Ruhestand nicht ohne Folgen für die Wohlstandsentwicklung bleiben, denn auch die Alterseinkommen der Rentnerinnen und Rentner müssen erwirtschaftet werden. Ökonomisch gibt es zur Ausweitung der Erwerbsbeteiligung, insbesondere der Älteren, nur die Alternative, die Beiträge zu erhöhen oder die Renten zu kürzen.

Verschiebt sich die Altersstruktur der Bevölkerung derart, wie dies in Deutschland der Fall sein wird, kann ein Rückgang der Arbeitskräfte bei gleichzeitigem Zuwachs der Personen im Ruhestand nicht ohne Folgen für die Wohlstandsentwicklung bleiben.

In erster Linie bedeutet dies eine weitere Aktivierung der derzeit nicht Erwerbstätigen in den jüngeren Altersgruppen sowie von Frauen und Arbeitslosen. Um dem drohenden Arbeitskräftemangel wirksam zu begegnen, ist dieses Potenzial jedoch zu gering. Hinzu kommen muss eine steigende Erwerbsbeteiligung der Älteren. Ihre Aktivierung ist unter zwei Gesichtspunkten besonders effektiv: Zum einen wird das Erwerbspersonenpotenzial erhöht, wodurch der drohende Arbeitskräftemangel begrenzt wird. Zum anderen sinkt die Zahl der Personen im Ruhestand, die auf die Wirtschaftsleistung der Erwerbstätigen angewiesen sind.

2.4.2 Arbeitsproduktivität älterer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer

Die zentrale Frage lautet daher: Welche Spielräume für Produktivitätssteigerungen bestehen angesichts alternder Belegschaften und könnte die Produktivität auf Grund der demografischen Entwicklung sogar sinken? Für Letzteres gibt es aus gesamtwirtschaftlicher Sicht zwar keinen eindeutigen Beleg. Allerdings ist es denkbar, dass sich ein aus sinkenden Erwerbstätigenzahlen resultierendes geringeres Wirtschaftswachstum dämpfend auf die Produktivität auswirkt. Umgekehrt wirken könnte wiederum die Tatsache, dass die knapper werdende Ressource Arbeit gerade deshalb produktiver eingesetzt wird, weil sie knapper wird. Eindeutige Erkenntnisse liegen hierzu nicht vor.

Dass Ältere weniger leistungsfähig seien als Jüngere, ist ein weit verbreitetes Vorurteil. Zwar lässt die physische Leistungsfähigkeit im Alter auf Grund verschiedener Einflussfaktoren grundsätzlich nach. Dies bedeutet jedoch nicht auto-

Dass Ältere weniger leistungsfähig seien als Jüngere, ist ein weit verbreitetes Vorurteil.

[4] Die Arbeitsproduktivität bezeichnet die Wirtschaftsleistung, die von einer Person bzw. in einer Arbeitsstunde erbracht wird.

matisch, dass Ältere weniger produktiv sind. Denn für die Produktivität der Erwerbstätigen ist nicht nur die physische Leistungsfähigkeit entscheidend, sondern auch ihre kognitiven und sozialen Fähigkeiten. Nachlassenden motorischen und sensorischen Fertigkeiten sowie einer möglicherweise verlangsamten Anpassungsfähigkeit der Älteren stehen Erfahrungswissen und soziale Kompetenzen gegenüber. Kontinuierliche Weiterbildungsmaßnahmen, die über den gesamten Erwerbsverlauf verfolgt werden, und regelmäßige Tätigkeitswechsel können dazu beitragen, die produktive Arbeitsfähigkeit auch im höheren Erwerbsalter auf einem hohen Niveau zu erhalten.

Für die weit verbreitete Meinung, dass die Arbeitsproduktivität auf Grund eines höheren Alters der Beschäftigten sinken muss, gibt es keine wissenschaftliche Evidenz.

Positiv wirken auch eine alle Altersgruppen umfassende betriebliche Gesundheitsförderung und Prävention sowie das regelmäßige Training der kognitiven Fähigkeiten der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Bei einer entsprechenden Unternehmenspolitik können sich die Stärken der Älteren im Zusammenspiel mit den kognitiven und physischen Stärken der Jüngeren positiv auf die Produktivität auswirken. Für die weit verbreitete Meinung, dass die Arbeitsproduktivität auf Grund eines höheren Alters der Beschäftigten sinken muss, gibt es keine wissenschaftliche Evidenz.

Auch mit einem älter werdenden Erwerbspersonenpotenzial lassen sich somit Produktivitätsfortschritte erzielen. Voraussetzung ist, dass sich die Arbeitsorganisation auf die spezifischen Fähigkeiten Jüngerer und Älterer ausrichtet und die demografische Entwicklung zu einer alters- und alternsgerechten Arbeitsgestaltung in den Betrieben genutzt wird. Darüber hinaus hängt die Arbeitsproduktivität ganz entscheidend von der Qualifikation der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ab. Bildung und Qualifizierung sind die wichtigsten Voraussetzungen für Produktivität und Wachstum. Hochgradig leistungsfähige Volkswirtschaften basieren in zunehmendem Maße auf Wissen, welches angesichts der rasanten technologischen Entwicklung einer ständigen Aktualisierung und Weiterentwicklung bedarf. Veraltet Wissen dagegen, drohen eine abnehmende Innovationsfähigkeit und schließlich Produktivitätseinbußen.

In Deutschland rekrutierten die Arbeitgeber aktuelles Wissen bisher vorrangig durch junge Nachwuchskräfte, die gerade ihre Ausbildung beendeten. Die demografische Entwicklung verlangt ein Umdenken. Um ihre Produktivität zu halten, werden Arbeitgeber künftig über den gesamten Erwerbsverlauf hinweg in den Erhalt einer produktiven Beschäftigung ihrer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer investieren müssen (vgl. Kapitel 5).

2.5 Die Bedeutung der demografischen Entwicklung für die gesetzliche Rentenversicherung

2.5.1 Rentenbezugsdauer und -finanzierung

Die demografische Entwicklung wird erhebliche Auswirkungen auf die umlagefinanzierte gesetzliche Rentenversicherung haben, weil sich das Verhältnis von Beitragszahlerinnen und Beitragszahlern zu Rentnerinnen und Rentnern in den kommenden Jahrzehnten deutlich verschieben wird.

Infobox 2-3

Finanzierung der gesetzlichen Rentenversicherung im Umlageverfahren

Mit Erlass des „Gesetzes betreffend die Invaliditäts- und Altersversicherung“ am 22. Juni 1889 wurde die gesetzliche Rentenversicherung zunächst als kapitalgedecktes Alterssicherungssystem gegründet. Bereits um 1900 wurde das Finanzierungsverfahren in ein Anwartschaftsdeckungsverfahren umgewandelt. Im Rahmen der Rentenreform im Jahr 1957 wurden die Renten um durchschnittlich 60 Prozent erhöht. Mit der gleichzeitig eingeführten Lohndynamik wurde so die gesetzliche Rente von einer Überlebenshilfe zu einer Lebensstandardsicherung umgebaut. Heute wird die gesetzliche Rentenversicherung im Umlageverfahren finanziert. Das Umlageverfahren ist dadurch gekennzeichnet, dass die jeweils erwerbstätigen Generationen die Leistungen der Rentnerinnen und Rentner unmittelbar finanzieren. Es finden keine individuell zurechenbaren kollektiven Spar- und Entsparprozesse statt, wie dies bei kapitalgedeckten Formen der Altersvorsorge der Fall ist. Die Einnahmen und Ausgaben eines bestimmten Zeitraums sind äquivalent. Abgesehen von einer Nachhaltigkeitsreserve in Höhe von 0,2 bis 1,5 Monatsausgaben werden keine Beitragsmittel am Kapitalmarkt angelegt.

Die damit verbundenen Herausforderungen für die finanzielle Tragfähigkeit und die nachhaltige Leistungsfähigkeit der gesetzlichen Rentenversicherung sind jedoch nicht neu. Bereits seit den 1960er Jahren hat sich das Verhältnis von aktiv Versicherten zu Rentnerinnen und Rentnern massiv verschoben. Während im Jahr 1962 noch fast vier aktiv Versicherte auf eine Versichertenrente kamen, sank dieses Verhältnis bis Anfang der 1990er Jahre auf rund 2,3 zu 1 ab. Auch nach der Wiedervereinigung ist das Verhältnis von aktiv Versicherten zu Versichertenrenten von 2,4 im

Jahr 1992 bis auf 1,8 im Jahr 2008 weiter zurückgegangen (vgl. Tabelle 2-2).

Die durchschnittliche Rentenbezugsdauer hat sich in den letzten fünf Jahrzehnten nahezu verdoppelt.

Die Anzahl der aktiv Versicherten hat in der Vergangenheit zwar stetig zugenommen, dennoch ist die Anzahl der Versichertenrenten weitaus dynamischer angestiegen. Jede einzelne Rente muss von einer immer geringeren Anzahl an Versicherten finanziert werden. Neben der gestiegenen Lebenserwartung hat hierzu die in der Vergangenheit zu beobachtende Tendenz zum vorgezogenen Rentenzugang beigetragen. Die durchschnittliche Rentenbezugsdauer hat sich in den letzten fünf Jahrzehnten von 9,9 Jahren im Jahr 1960 auf 18,2 Jahre im Jahr 2009 nahezu verdoppelt (vgl. Tabelle 2-3).

Die Ausgaben der gesetzlichen Rentenversicherung sind nicht nur aufgrund des Anstiegs der absoluten Zahl der Renten gewachsen, sondern vor allem wegen der verlängerten Rentenbezugszeiten. Über viele Jahrzehnte wurde dieser Entwicklung im Wesentlichen durch die Anhebung des Beitragssatzes zur Rentenversicherung begegnet. Der Beitragssatz stieg von 14 Prozent im Jahr 1958 bis auf über 20 Prozent im Jahr 1997 an. Seit Beginn der 1990er Jahre wurden tiefgreifende Strukturreformen eingeleitet, um den Beitragssatzanstieg zu begrenzen und die finanzielle Tragfähigkeit der Rentenversicherung nachhaltig zu sichern.

Tabelle 2-2

Entwicklung der aktiv Versicherten und des Rentenbestands im Zeitverlauf
(in Tausend)

	aktiv Versicherte	Rentenbestand [1]	Relation Versicherte zu Renten
1962	18.612	4.722	3,9
1970	19.568	6.017	3,3
1980	21.570	8.038	2,7
1990	24.128	10.369	2,3
1992	32.495	13.695	2,4
2000	33.830	17.232	2,0
2008	35.009	18.957	1,8

Quelle: Deutsche Rentenversicherung. Bis 1990 alte Bundesländer, danach Deutschland.
[1] Versichertenrenten

Tabelle 2-3

Entwicklung der durchschnittlichen Rentenbezugsdauer (in Jahren) von Versichertenrenten

	Insgesamt	Männer	Frauen
1960	9,9	9,6	10,6
1970	11,1	10,3	12,7
1980	12,1	11,0	13,8
1990	15,4	13,9	17,2
1995	15,8	13,6	18,2
2001	16,3	13,8	18,9
2009	18,2	15,8	20,6

Quelle: Deutsche Rentenversicherung. Bis 1990 alte Bundesländer, danach Deutschland.
Die Rentenbezugsdauer ist jeweils als Querschnitt berechnet.

2.5.2 Anpassung der Altersgrenzen

Mit der Rentenreform von 1972 wurde der Renteneintritt im Alter von 63 Jahren für viele Versicherte ermöglicht. Weitere gesetzliche, tarifliche und betriebliche Regelungen sorgten in den folgenden Jahren dafür, dass das tatsächliche Renteneintrittsalter immer weiter sank. Die damals populäre Politik der Frühverrentung hat jedoch das anvisierte Ziel des Abbaus der Arbeitslosigkeit nie erreicht und die Finanzen der gesetzlichen Rentenversicherung erheblich belastet. Ihr fatales Ergebnis war, dass der vorzeitige Austritt aus dem Erwerbsleben sowohl von den Unternehmen als auch von den älteren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern selbst zunehmend als Normalität begriffen wurde und vielfach noch wird. Die vielerorts noch vorherrschenden Vorurteile über eine angeblich geringere Leistungsfähigkeit Älterer müssen deshalb aus heutiger Sicht auch als Folge gesellschaftlicher Fehlentscheidungen in der Vergangenheit gewertet werden.

Anfang der 1990er Jahre wurden u. a. mit dem Rentenreformgesetz 1992 die Altersgrenzen für vorgezogene Altersrenten langfristig auf die Regelaltersgrenze von 65 Jahren angehoben und der vorzeitige Rentenbezug wurde mit rentenrechtlichen Abschlägen belegt. Diese Entscheidung stellte eine Kehrtwende in der Rentenpolitik dar.

Die Abschläge, die im Rentenreformgesetz 1992 als wesentliche Maßnahme zur Abkehr von der Frühverrentungspolitik beschlossen wurden, sind im Zusammenhang mit der längeren Rentenbezugsdauer bei vorgezogenem Rentenbezug zu sehen. Sie wurden unter der Maßgabe festgelegt, dass innerhalb der gesetzlichen Rentenversicherung langfristig Kostenneutralität bei vorgezogenem Altersrentenbezug gewährleistet ist, so dass weder für Beitragszahlerinnen und Beitragszahler noch für Rentnerinnen und Rentner Vor- oder Nachteile durch das Vorziehen des Renteneintritts entstehen. Die Abschläge gleichen die insgesamt höheren Rentenleistungen aus, die entstünden, wenn auf Grund des vorgezogenen Rentenbezugs über einen längeren Zeitraum eine abschlagsfreie Rente ausgezahlt würde. Mit der Anhebung der Altersgrenzen und der Einführung der Abschläge hat die Erwerbsneigung Älterer zugenommen und ist das durchschnittliche Rentenzugangsalter um über ein Jahr gestiegen.

Die in den letzten Jahren zu beobachtende Stagnation des Anstiegs des Rentenzugangsalters ist hingegen in erster Linie demografisch bedingt. Die schwach besetzten Endkriegs- und Nachkriegskohorten erreichen gegenwärtig die Regelaltersgrenze, wodurch die Anzahl der Zugänge dieser Altersgruppen geringer ausfällt. Dieser Kohorteneffekt führt dazu, dass sich das durchschnittliche Zugangsalter vorübergehend auf einem gleichbleibenden Niveau einpendelt. Mit dem Herauswachsen der schwach besetzten Kohorten in den kommenden Jahren wird sich dieser Effekt auflösen, so dass das durchschnittliche Zugangsalter dann wieder ansteigen wird.

Die Versicherten sollen auch künftig individuell und vor dem Hintergrund ihrer persönlichen Lebensumstände entscheiden können, ob sie vorzeitig in Rente gehen oder ihren Rentenzugang bis zur Regelaltersgrenze aufschieben.

Trotz der Erhöhung des durchschnittlichen Zugangsalters ist der Anteil der Rentenzugänge mit Abschlägen in den vergangenen Jahren gestiegen (vgl. Tabelle 2-4). Die Ursache dafür liegt in ver-

Tabelle 2-4

Zugangsalter, Anteil der Renten mit Abschlägen (in Prozent) und Abschlagsmonate von Altersrenten in den Jahren 1997 bis 2009

	durchschnittliches Zugangsalter	Anteil der Zugänge mit Abschlägen	Durchschnittliche Anzahl der Abschlagsmonate von Zugängen mit Abschlägen
1997	62,1	0,3	5,9
1998	62,2	1,4	15,7
1999	62,2	3,3	24,1
2000	62,3	14,6	14,0
2001	62,4	30,9	21,6
2002	62,7	32,4	29,7
2003	62,9	33,8	34,7
2004	63,1	38,0	39,1
2005	63,2	41,4	39,0
2006	63,2	40,3	37,8
2007	63,1	45,9	38,4
2008	63,2	46,6	38,3
2009	63,2	45,3	39,4

Quelle: Deutsche Rentenversicherung.

schiedenen Übergangsregelungen bei der Anhebung der Altersgrenzen und der Einführung der Abschläge. Mittlerweile sind diese Übergangsregelungen weitgehend ausgelaufen. Die Altersrente wegen Arbeitslosigkeit oder nach Altersteilzeitarbeit sowie die Altersrente für Frauen können nur noch von Versicherten der Geburtsjahrgänge bis einschließlich 1951 in Anspruch genommen werden. Für Frauen besteht damit noch bis zum Jahr 2011 die Möglichkeit, mit Vollendung des 60. Lebensjahres in Rente zu gehen. Die Möglichkeit für langjährig Versicherte, d. h. für Versicherte mit mindestens 35 Jahren rentenrechtlicher Zeiten, ab dem vollendeten 63. Lebensjahr vorzeitig in Rente zu gehen, wurde hingegen bewusst erhalten. Die Versicherten sollen auch künftig individuell und vor dem Hintergrund ihrer persönlichen Lebensumstände entscheiden können, ob sie vorzeitig in Rente gehen oder mit 67 Jahren die Regelaltersrente in Anspruch nehmen. Möglichkeiten einer weitergehenden Flexibilisierung der Übergänge, einschließlich der Möglichkeiten von Teilzeitarbeit, Teilrente, und die vorzeitige Inanspruchnahme einer Rente vor Vollendung des 63. Lebensjahres wird die Bundesregierung prüfen.

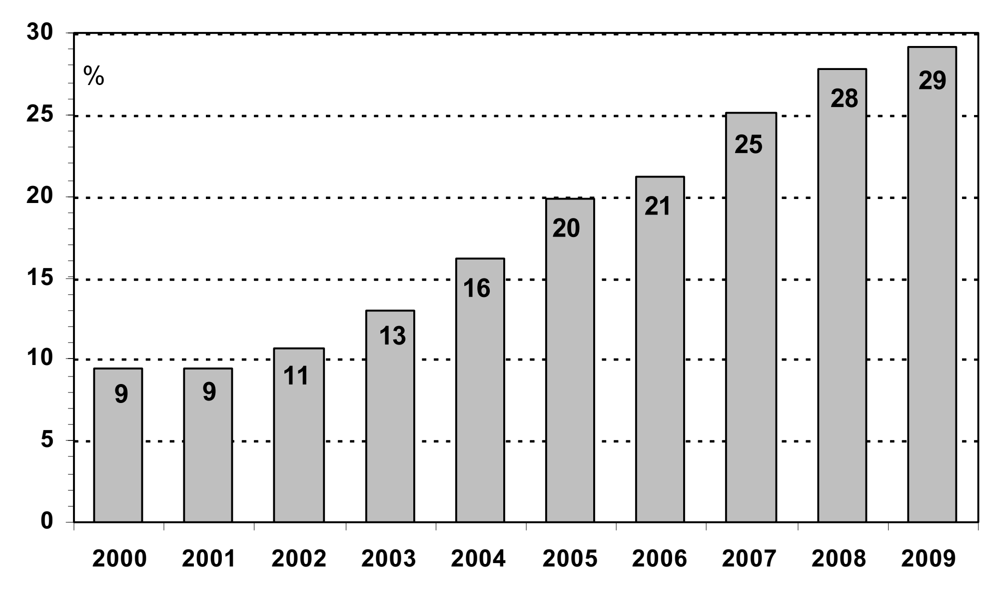
Das veränderte Rentenzugangsverhalten hat in den letzten Jahren zu einem deutlichen Zuwachs der Beschäftigung Älterer geführt. Dies ist eine der Ursachen, weshalb der Anteil der Rentenzugänge aus versicherungspflichtiger Beschäftigung (inklusive Altersteilzeitbeschäftigter und Vorruhestandsgeldbeziehern) seit dem Jahr 2000 um etwa sieben Prozentpunkte zugenommen hat und nunmehr bei über einem Drittel aller Altersrentenzugänge liegt. Auch die Altersstruktur der Rentenzugänge aus versicherungspflichtiger Beschäftigung hat sich deutlich nach oben verschoben: Gingen im Jahr 2000 nur rund zehn Prozent von diesen mit 65 Jahren in Rente, waren es 2009 bereits knapp 30 Prozent (vgl. Abbildung 2-3).

Der Anteil der Altersrentenzugänge aus Arbeitslosigkeit ist von über 25 Prozent im Jahr 2000 um etwa neun Prozentpunkte auf 16,6 Prozent im Jahr 2009 gesunken (vgl. Tabelle 2-5). Hingegen ist der Anteil der Rentenzugänge aus passiver Versicherung[5] seit dem Jahr 2000 mit etwa einem Drittel fast unverändert geblieben. Seit dem Jahr 2007 entspricht die Anzahl der Altersrentenzugänge aus versicherungspflichtiger Beschäftigung etwa der Anzahl der Rentenzugänge aus der bis dahin stärksten Zugangsgruppe, den passiv Versicherten. Im Jahr 2009 war die Anzahl der Zugänge aus versicherungspflichtiger Beschäftigung zum ersten Mal höher.

[5] Passiv Versicherte sind Personen, die nicht aus einem aktiven Versicherungsverhältnis (etwa einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung) heraus in Rente gehen. Dies sind z. B. Beamte oder Selbständige, die aus einer früheren versicherungspflichtigen Beschäftigung geringe Ansprüche gegenüber der Rentenversicherung haben, oder oftmals auch Frauen, die nach der Kindererziehung keine Erwerbstätigkeit mehr aufgenommen haben.

Abbildung 2-3

Anteil der Altersrentenzugänge aus einer versicherungspflichtigen Beschäftigung in eine Regelaltersrente (in Prozent)



Quelle: Deutsche Rentenversicherung.

Tabelle 2-5

Anteile der Altersrentenzugänge nach dem Versicherungsstatus am 31. Dezember des Jahres vor Rentenzugang

	Rentenzugänge aus			
	versicherungspflichtiger Beschäftigung [1)]	sonstigen aktiven Versicherungsverhältnissen [2)]	Arbeitslosigkeit	passiver Versicherung
2000	28,7	14,9	25,7	30,7
2001	30,9	14,9	22,0	32,3
2002	32,0	14,8	19,6	33,6
2003	31,5	14,8	19,4	34,3
2004	29,9	14,4	19,1	36,6
2005	27,9	14,1	21,8	36,2
2006	30,0	12,6	19,2	38,2
2007	33,5	12,4	20,6	33,6
2008	32,9	12,4	21,7	32,9
2009	36,1	13,3	16,6	34,0

Quelle: Deutsche Rentenversicherung.
1) inklusive Altersteilzeitbeschäftigte und Vorruhestandsgeldempfänger
2) geringfügig Beschäftigte, Handwerker, Publizisten, Selbständige
Ohne Nullrenten und ohne Renten nach Artikel 2 RÜG. Ab Berichtsjahr 2006 Mehrfachnennungen möglich; vorher Zuordnung nach Priorität. Ab Berichtsjahr 2006 pauschale Korrektur der „sonstigen aktiven Versicherungsverhältnisse“.

2.5.3 Beitragssatz- und Niveausicherungsgrenzen

Durch die Beitragssatzobergrenzen wird gewährleistet, dass die Beitragszahler nicht überfordert werden. Diesen Obergrenzen steht ein Mindestsicherungsniveau vor Steuern für die Verlässlichkeit der Leistungen gegenüber.

Im Zeitraum 2000 bis 2004 wurden mit dem Altersvermögensergänzungsgesetz und dem RV-Nachhaltigkeitsgesetz wichtige rentenpolitische Maßnahmen umgesetzt, um die finanzielle Tragfähigkeit und die nachhaltige Leistungsfähigkeit der gesetzlichen Rentenversicherung zu sichern und sie zukunftsfest weiterzuentwickeln.

Politisches Ziel war es, die Folgen der demografischen Veränderungen gerecht auf Jung und Alt zu verteilen. Umgesetzt wurde dieses Ziel durch die gesetzliche Festlegung von Beitragssatzobergrenzen und eines Mindestsicherungsniveaus. Durch die Beitragssatzobergrenzen von 20 Prozent bis zum Jahr 2020 und von 22 Prozent bis zum Jahr 2030 wird gewährleistet, dass die Beitragszahler nicht überfordert werden. Diesen Obergrenzen steht ein Sicherungsniveau vor Steuern von mindestens 46 Prozent bis 2020 und von mindestens 43 Prozent bis 2030 gegenüber. Auf diese Weise bleiben die Verlässlichkeit und die nachhaltige Leistungsfähigkeit der gesetzlichen Rentenversicherung erhalten. Die Begrenzung des Beitragssatzanstiegs ist trotz des zunehmend ungünstigeren Verhältnisses von Beitragszahlenden zu Rentenempfängern möglich, weil dieses Verhältnis in der Rentenanpassungsformel vor allem im Nachhaltigkeitsfaktor berücksichtigt wird. Im Ergebnis steigen die Renten weniger stark als die Löhne, über die sie finanziert werden.

Im Umlageverfahren müssen Einnahmen und Ausgaben grundsätzlich gleich hoch ausfallen. Beitragssatz und Leistungsniveau hängen somit zusammen. Daher können die Obergrenzen für die Beitragssatzentwicklung und die Untergrenzen für die Sicherungsniveauentwicklung nicht isoliert betrachtet werden. Sie bilden vielmehr eine Einheit und müssen deshalb aufeinander abgestimmt sein.

Infobox 2-4

Sicherungsniveau vor Steuern

Das Sicherungsniveau vor Steuern beschreibt das standardisierte Leistungsniveau der gesetzlichen Rentenversicherung. Es ist definiert als das Verhältnis von Standardrente zu Durchschnittsentgelt, wobei die durchschnittlichen Sozialbeiträge von den jeweiligen Bruttowerten abgezogen werden. Eine Standardrente entspricht einer Rente, die nach 45-jährigem Durchschnittsverdienst erworben wird. Infolge der stufenweisen Einführung der nachgelagerten Besteuerung der Alterseinkünfte hat jedes Rentenzugangsjahr eine individuelle Steuerbelastung. Da deshalb eine einheitliche Besteuerung aller Rentenzugangsjahrgänge nicht mehr bestimmt werden kann, werden die geleisteten Steuern weder bei der Standardrente noch beim Durchschnittsentgelt berücksichtigt.

Nach den aktuellen Modellrechnungen der Bundesregierung zur Entwicklung der Rentenfinanzen werden die gesetzlichen Beitragssatzobergrenzen und das Mindestsicherungsniveau trotz der Finanz- und Wirtschaftskrise im vergangenen Jahr eingehalten. Der Beitragssatz übersteigt die Obergrenze von 20 Prozent voraussichtlich erst im Jahr 2021 und liegt im Jahr 2030 mit 22 Prozent auf der dann geltenden Obergrenze. Das Sicherungsniveau vor Steuern unterschreitet die Grenze von 46 Prozent erst im Jahr 2025 und bleibt mit 44,5 Prozent im Jahr 2030 deutlich über der Grenze von 43 Prozent (vgl. Abbildung 2-4).

Die Beitragssatzobergrenzen sowie das Mindestsicherungsniveau sind Elemente des Grundsatzes der Generationengerechtigkeit.

Die Beitragssatzobergrenzen sowie das Mindestsicherungsniveau sind Elemente des Grundsatzes der Generationengerechtigkeit. Gemeinsam gewährleisten sie, dass die Rentnerinnen und Rentner auch künftig auf sichere Renten vertrauen können, ohne die jungen Generationen durch ihre Beiträge zur Alterssicherung zu überfordern.

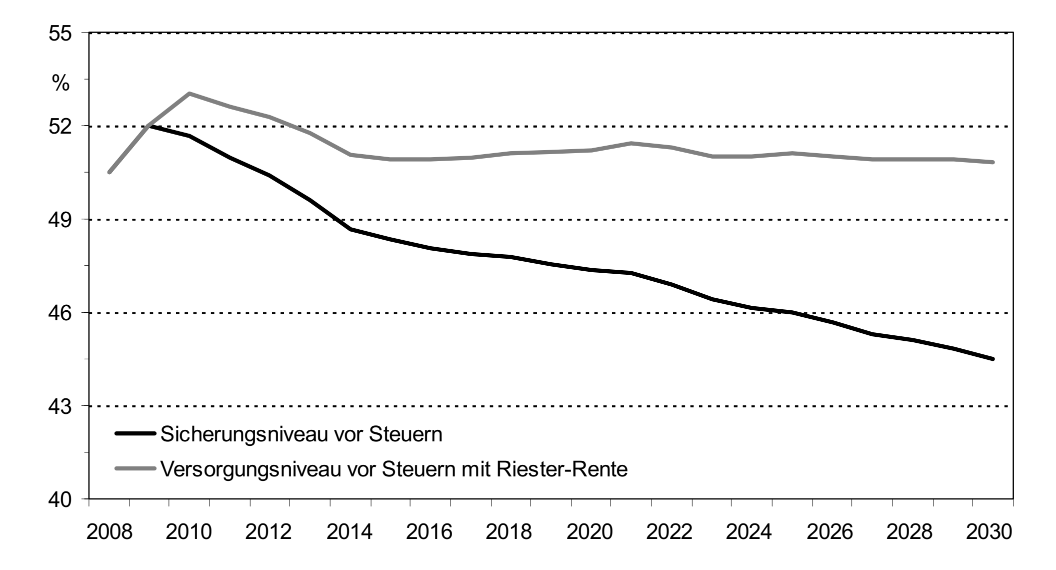
Die Wahrung der Generationengerechtigkeit ist auch der Grund, weshalb der Gesetzgeber einen Anstieg des Beitragssatzes auf 22 Prozent als tragbar und ein Sicherungsniveau oberhalb von 43 Prozent bis 2030 als ausreichend betrachtet hat. Ein dauerhaftes Sicherungsniveau vor Steuern von 46 Prozent würde ab dem Jahr 2025 über das geltende Recht hinausgehende Rentenerhöhungen erfordern. Bereits im Jahr 2030 müssten die Rentenwerte dann gegenüber dem geltenden Anpassungsmechanismus um rund 3,4 Prozent höher ausfallen. In der gesetzlichen Rentenversicherung entstünde hierdurch ein erheblicher zusätzlicher Finanzbedarf, der sich nach heutigen Werten bis zum Jahr 2030 auf knapp acht Milliarden Euro jährlich belaufen würde. Dies entspricht einer Beitragssatzerhöhung um gut 0,7 Prozentpunkte, die eine Verletzung der Beitragssatzobergrenze bedeuten würde. Auch eine anderweitige Aufbringung dieser Mittel ginge zu Lasten der Jüngeren und würde das Ziel einer gerechten Verteilung der Folgewirkungen der demografischen Entwicklung zwischen den Generationen gefährden.

Das Versorgungsniveau vor Steuern unter Berücksichtigung der Leistungen aus einer Riester-Rente bleibt langfristig nahezu konstant.

Der Rückgang des Sicherungsniveaus vor Steuern verdeutlicht, dass die gesetzliche Rente zukünftig alleine nicht mehr ausreichen wird, um den Lebensstandard des Erwerbslebens im Alter aufrecht zu erhalten. Der Gesetzgeber hat mit den Reformmaßnahmen der vergangenen Jahre sowie mit einer erheblichen staatlichen Förderung der zusätzlichen betrieblichen und privaten Altersvorsorge die entsprechenden Weichenstellungen für die Modernisierung des Alterssicherungssystems als Ganzem vorgenommen. Damit wurde auf die sich wandelnden demografischen, aber auch ökonomischen und gesellschaftlichen Rahmenbedingungen wirksam reagiert. Das Versorgungsniveau vor Steuern unter Berücksichtigung der Leistungen aus einer Riester-Rente bleibt langfristig nahezu konstant. Das heißt: Die Lebensstandardsicherung im Alter ist auch künftig auf dem heutigen Niveau gewährleistet, wenn die Möglichkeiten zur geförderten zusätzlichen Altersvorsorge wahrgenommen werden.

Abbildung 2-4

Entwicklung des Sicherungsniveaus vor Steuern der gesetzlichen Rentenversicherung sowie des Versorgungsniveaus vor Steuern einschließlich Riester-Rente für Rentenzugänge



2.5.4 Anhebung der Altersgrenze auf 67 Jahre

Erst für die heute 46-Jährigen und Jüngeren wird die Regelaltersgrenze von 67 Jahren gelten. Dies ist ab dem Jahr 2029 der Fall.

Die Bundesregierung hat mit dem RV-Altersgrenzenanpassungsgesetz im Jahr 2007 die Anhebung der Altersgrenze auf 67 Jahre beschlossen. Die Anhebung beginnt im Jahr 2012 und erfolgt schrittweise über einen Zeitraum von insgesamt 18 Jahren. Damit haben alle Beteiligten, insbesondere die Beschäftigten und die Arbeitgeber, ausreichend Zeit, sich auf die veränderten Rahmenbedingungen einzustellen. Ab dem Jahr 2012 können Versicherte des Geburtsjahrgangs 1947 nicht mehr mit 65 Jahren, sondern erst mit 65 Jahren und einem Monat eine Regelaltersrente beziehen (vgl. Tabelle 2-6). In den Folgejahren erhöht sich die Altersgrenze um jeweils einen Monat pro Geburtsjahrgang. Ab Jahrgang 1958 ist eine Altersgrenze von 66 Jahren erreicht. Für die folgenden Jahrgänge wird die Altersgrenze um jeweils zwei Monate pro Geburtsjahrgang erhöht, so dass die Altersgrenze von 67 Jahren ab dem Jahrgang 1964 gilt. Erst für die heute 46-Jährigen und Jüngeren wird die Regelaltersgrenze von 67 Jahren gelten. Dies ist ab dem Jahr 2029 der Fall. Diese Regelungen in der gesetzlichen Rentenversicherung wurden wirkungsgleich auf die Alterssicherung der Landwirte übertragen.

Die Möglichkeit, vorzeitig in Rente zu gehen, wird auch künftig erhalten bleiben: Versicherte mit mindestens 35 Jahren rentenrechtlicher Zeiten können weiterhin ab 63 Jahren in Rente gehen, müssen dafür jedoch entsprechende Abschläge in Kauf nehmen. Die Anzahl der Abschlagsmonate steigt bei einem Rentenzugang mit 63 Jahren parallel zur Regelaltersgrenze an.

Für besonders langjährig Versicherte, die mindestens 45 Jahre lang versicherungspflichtig erwerbstätig waren, Kinder erzogen oder Angehörige gepflegt haben, wurde eine neue Rentenart geschaffen. Sie können auch weiterhin mit 65 Jahren ohne Abschläge in Rente gehen. Auch die Altersgrenze für die Rente für schwerbehinderte Menschen wird von heute 63 Jahren schrittweise um zwei Jahre auf 65 Jahre angehoben. Die Altersgrenze für den vorgezogenen Rentenbezug wird dabei von 60 auf 62 Jahre erhöht.

Tabelle 2-6

Altersgrenzen nach geltendem Recht

Geburtsjahrgang	Regelaltersrente	Altersrente (AR) für besonders langjährig Versicherte	AR für langjährig Versicherte			AR für schwerbehinderte Menschen		
	abschlagsfrei	abschlagsfrei	abschlagsfrei	vorzeitiger Bezug ab		abschlagsfrei	vorzeitiger Bezug ab	
	Alter Jahr/Monat	Alter Jahr/Monat	Alter Jahr/Monat	Alter Jahr/Monat	Abschlag in %	Alter Jahr/Monat	Alter Jahr/Monat	Abschlag in %
1945	65		65	63	7,2	63	60	10,8
1946	65		65	63	7,2	63	60	10,8
1947	65/1	65	65	63	7,2	63	60	10,8
1948	65/2	65	65	63	7,2	63	60	10,8
1/1949	65/3	65	65/1	63	7,5	63	60	10,8
2/1949	65/3	65	65/2	63	7,8	63	60	10,8
3-12/1949	65/3	65	65/3	63	8,1	63	60	10,8
1950	65/4	65	65/4	63	8,4	63	60	10,8
1951	65/5	65	65/5	63	8,7	63	60	10,8
01/1952	65/6	65	65/6	63	9	63/1	60/1	10,8
02/1952	65/6	65	65/6	63	9	63/2	60/2	10,8
03/1952	65/6	65	65/6	63	9	63/3	60/3	10,8
04/1952	65/6	65	65/6	63	9	63/4	60/4	10,8
05/1952	65/6	65	65/6	63	9	63/5	60/5	10,8
06-12/1952	65/6	65	65/6	63	9	63/6	60/6	10,8
1953	65/7	65	65/7	63	9,3	63/7	60/7	10,8
1954	65/8	65	65/8	63	9,6	63/8	60/8	10,8
1955	65/9	65	65/9	63	9,9	63/9	60/9	10,8
1956	65/10	65	65/10	63	10,2	63/10	60/10	10,8
1957	65/11	65	65/11	63	10,5	63/11	60/11	10,8
1958	66	65	66	63	10,8	64	61	10,8
1959	66/2	65	66/2	63	11,4	64/2	61/2	10,8
1960	66/4	65	66/4	63	12	64/4	61/4	10,8
1961	66,6	65	66/6	63	12,6	64/6	61/6	10,8
1962	66/8	65	66/8	63	13,2	64/8	61/8	10,8
1963	66/10	65	66/10	63	13,8	64/10	61/10	10,8
1964	67	65	67	63	14,4	65	62	10,8

Ohne Übergangsregelungen.

Die Anhebung der Altersgrenzen führt zu einem höheren Sicherungsniveau und gleichzeitig zu einem geringeren Beitragssatz als bei einer Beibehaltung der Altersgrenzen.

Die Anhebung der Regelaltersgrenze auf 67 Jahre entlastet den Beitragssatz im Jahr 2030 um 0,5 Prozentpunkte. Auch dadurch wird gewährleistet, dass die Beitragssatzobergrenze von 22 Prozent eingehalten werden kann. Trotz des geringeren Beitragssatzes fällt das Sicherungsniveau vor Steuern wegen des Mechanismus der Anpassungsformel um rund 0,6 Prozentpunkte höher aus. Dies ist zum einen die unmittelbare Folge des geringeren Beitragssatzes, der sich erhöhend auf die Rentenanpassungen auswirkt. Zum anderen wird sich die Rentenanpassung durch das günstigere Verhältnis von Beitragszahlerinnen und Beitragszahlern zu Rentnerinnen und Rentnern über den Nachhaltigkeitsfaktor in der Rentenanpassungsformel zusätzlich erhöhen. Die Anhebung der Altersgrenzen führt also zu einem höheren Sicherungsniveau und gleichzeitig zu einem geringeren Beitragssatz. Insgesamt haben die rentenpolitischen Reformen der vergangenen zwei Jahrzehnte die gesetzliche Rentenversicherung gut für die künftigen Herausforderungen gerüstet. Dies wird Deutschland regelmäßig durch internationale Organisationen wie die OECD oder die Europäische Kommission bescheinigt.

Infobox 2-5

Übersicht über die wesentlichen Regelungen bei der Anhebung der Altersgrenze

Regelaltersgrenze: Die Regelaltersgrenze wird von 2012 an, beginnend mit dem Jahrgang 1947, bis zum Jahr 2029 stufenweise auf 67 Jahre angehoben. Die Stufen der Anhebung betragen zunächst einen Monat pro Jahrgang (Regelaltersgrenze von 65 auf 66 Jahre) und dann ab Jahrgang 1959 zwei Monate pro Jahrgang (Regelaltersgrenze von 66 auf 67 Jahre).

Altersrente für besonders langjährig Versicherte: Mit Beginn der stufenweisen Anhebung der Regelaltersgrenze zum 1. Januar 2012 wird für besonders langjährig Versicherte eine neue Altersrente eingeführt. Anspruch auf einen abschlagsfreien Renteneintritt mit 65 Jahren haben Versicherte, die mindestens 45 Jahre mit Pflichtbeiträgen aus Beschäftigung, selbständiger Tätigkeit und Pflege sowie Zeiten der Kindererziehung bis zum zehnten Lebensjahr des Kindes erreichen. Diese Altersrente für besonders langjährig Versicherte kann nicht vorzeitig in Anspruch genommen werden.

Altersrente für langjährig Versicherte: Die Altersgrenze für eine abschlagsfreie Altersrente für langjährig Versicherte wird stufenweise von 65 auf 67 Jahre angehoben. Die vorzeitige Inanspruchnahme dieser Altersrente soll wie bisher frühestens mit 63 Jahren möglich sein. Die Inanspruchnahme dieser vorgezogenen Altersrente mit 63 Jahren, vier Jahre vor der Möglichkeit des abschlagsfreien Bezugs, ist mit einem Rentenabschlag von 14,4 Prozent verbunden.

Altersrente für schwerbehinderte Menschen: Die Altersgrenze für eine abschlagsfreie Altersrente für schwerbehinderte Menschen wird stufenweise von 63 auf 65 Jahre angehoben. Die Altersgrenze für die vorzeitige Inanspruchnahme dieser Rente wird von 60 auf 62 Jahre angehoben. Damit verbleibt es bei einem maximalen Abschlag in Höhe von 10,8 Prozent bei einer frühestmöglichen Inanspruchnahme drei Jahre vor dem abschlagsfreien Bezug.

Renten wegen verminderter Erwerbsfähigkeit: Das Referenzalter für die Berechnung von Abschlägen bei Inanspruchnahme einer Rente wegen verminderter Erwerbsfähigkeit oder einer Hinterbliebenenrente wird auf 65 Jahre angehoben. Für Versicherte mit 35 Pflichtbeitragsjahren verbleibt es bei dem bisherigen Referenzalter von 63 Jahren. Ab 2024 gilt dieses Referenzalter nur noch für erwerbsgeminderte Versicherte, die 40 Pflichtbeitragsjahre nachweisen können. Als Pflichtbeitragsjahre gelten dieselben Zeiten wie bei der Altersrente für besonders langjährig Versicherte.

Große Witwenrente und Witwerrente: Die Altersgrenze für diese Rente wird um zwei Jahre auf das 47. Lebensjahr heraufgesetzt.

Renten für knappschaftlich Versicherte: Die Anhebung der Altersgrenzen um zwei Jahre wird auf den Bereich des Bergbaus übertragen.

2.6 Der demografische Wandel in internationaler Perspektive

In ganz Europa stellt der demografische Wandel gesellschaftliche Strukturen und insbesondere die Alterssicherung vor einen beträchtlichen Handlungsbedarf.

Die Verschiebung der Altersstruktur ist kein deutsches Phänomen, sondern ist in vielen Ländern zu beobachten. In ganz Europa stellt der demografische Wandel gesellschaftliche Strukturen und insbesondere die Alterssicherung vor einen beträchtlichen Handlungsbedarf. Ein Blick auf die Alterssicherungssysteme in der Europäischen Union (EU) zeigt, dass in vielen europäischen Ländern bereits in den letzten zehn bis 15 Jahren als Reaktion auf alternde Bevölkerungen weitreichende Reformen vorgenommen wurden. Der Reformdruck ist dabei in den einzelnen Mitgliedstaaten ungleich ausgeprägt. Ursache hierfür ist die unterschiedliche Geschwindigkeit der Bevölkerungsalterung. Gemeinsamer Grundgedanke ist es, die Beschäftigung Älterer zu steigern und ein ausgewogenes Verhältnis zwischen Beitragszahlungen und Beitragsleistungen herzustellen. Als Ergebnis der Reformbemühungen ist das tatsächliche Renteneintrittsalter in jüngster Zeit europaweit gestiegen. Die Spanne der in der EU recht weit auseinander liegenden Altersgrenzen für eine Regelaltersrente hat sich deutlich verringert.

Angesichts der mittel- bis langfristig nicht zu verändernden demografischen Entwicklung und des damit verbundenen Aspekts der Finanzierungsfähigkeit der Alterssicherungssysteme sowie einer möglichen Arbeitskräfteverknappung wird aktuell in mehreren Mitgliedstaaten eine weitere Anhebung der Altersgrenzen diskutiert. In Spanien sehen die Regierungspläne eine Anhebung der Regelaltersgrenze auf 67 Jahre vor. Auch in den Niederlanden wird über eine Erhöhung der Regelaltersgrenze diskutiert. Dort haben die Sozialpartner der Regierung empfohlen, die Regelaltersgrenze auf 66 Jahre im Jahr 2015 zu erhöhen und bei Bedarf im Jahr 2025 eine weitere Erhöhung vorzunehmen. Auch in Polen und Italien finden aktuell Debatten über eine Anhebung der allgemeinen Altersgrenzen für das gesetzliche Renteneintrittsalter sowie ein Angleichen der Altersgrenzen für Männer und Frauen statt. Ebenso steht die Abschaffung verschiedener Sondersysteme zur Diskussion.

Im Vereinigten Königreich wird diskutiert, die bereits beschlossene Altersgrenzenanhebung auf 68 Jahre bis zum Jahr 2046 in einem ersten Schritt um zehn Jahre vorzuziehen und bereits bis 2016 ein gesetzliches Renteneintrittsalter von 66 Jahren zu erreichen. Dänemark und Irland haben bereits Altersgrenzen für die gesetzliche Regelaltersrente verabschiedet, die über der Grenze von 65 Jahren liegen. Weitere Länder, die aktuell Reformmaßnahmen diskutieren bzw. umsetzen, sind in Tabelle 2-7 aufgelistet.

Tabelle 2-7

Derzeitige Regelaltersgrenze und bereits gesetzgeberisch umgesetzte bzw. diskutierte Veränderung der Regelaltersgrenze in ausgewählten europäischen Ländern (Angabe in Jahren)

Land	gesetzgeberische Regelaltersgrenze in 2009		durchschnittliche Alter bei Erwerbsaustritt	gesetzgeberische Regelaltersgrenze nach Umsetzung derzeitig bekannter bzw. diskutierter Reformmaßnahmen	
	Männer	Frauen	Gesamt	Männer	Frauen
Dänemark	65	65	61,3*	67+##	67+##
Deutschland	65	65	61,7*	67	67
Estland	63	61	62,1*	65	65
Finnland	63-68	63-68	61,8°	65-68	65-68
Frankreich	60-65	60-65	61,6°	62-65	62-65
Griechenland	65	60	61,4*	65	65
Irland	65	65	64,1***	68	68
Litauen	63	60	59,9**	65	65
Malta	61	60	59,8*	65	65
Niederlande	65	65	63,2*	(67)	(67)
Österreich	65	60	60,9**	65	65
Rumänien	64	59	55,5*	65	65
Schweden	61-67#	61-67#	64,6°	61-67#	61-67#
Slowakische Republik	62	59	58,7**	62	62
Slowenien	63	61	59,8***	(65)	(63)
Spanien	65	65	63,7°	(67)	(67)
Tschechische Republik	62	61	60,6*	65	65(1)
Ungarn	62	62		65	65
Vereinigtes Königreich	65	60	63,1*	68	68

Quelle: Europäische Kommission, Joint Report on Pensions (2010) und amtliche Statistiken der jeweiligen Länder.
° – 2009; * – 2008; ** – 2007; *** – 2006; # – Schweden hat ein flexibles Renteneintrittsalter ab 61 Jahren. Die Rentenhöhe wird allerdings mit der Orientierung am Konzept der durchschnittlichen Lebenserwartung eines Neugeborenen zum Zeitpunkt des beginnenden Ruhestands berechnet; ## – Anhebung des Rentenalters wird darüber hinaus am Anstieg der durchschnittlichen Lebenserwartung eines Neugeborenen berechnet; (1) für Frauen mit bis zu einem Kind. Angabe zum derzeitigen tatsächlichen Renteneintrittsalter beruht auf nationalen Angaben.

Im Grünbuch, einem Diskussions- und Konsultationsdokument der Europäischen Kommission, werden die Anhebung der Regelaltersgrenze bzw. des faktischen Renteneintrittsalters sowie die Verlängerung der Lebensarbeitszeit europaweit als eine geeignete Maßnahme zur Sicherung der Angemessenheit und Nachhaltigkeit von Renten angesehen. Das parallel verfolgte Ziel, nämlich die Erhöhung der Erwerbsbeteiligung vor allem Älterer, steht im Einklang mit den Zielen der Lissabon-2010- und der EU-2020-Strategie. Deutschland hat eines der Lissabon-Ziele, nämlich bis zum Jahr 2010 die Erwerbstätigenquote der älteren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zwischen 55 und 65 Jahren auf 50 Prozent zu steigern, bereits im Jahr 2007 erreicht. Die Erwerbstätigenquote Älterer hat sich in den letzten Jahren weiter deutlich erhöht – im Jahr 2009 lag sie nach Daten des europäischen Statistikamtes bei 56,2 Prozent. Beispiele aus verschiedenen Nachbarstaaten zeigen, dass eine weitere Steigerung der Erwerbstätigkeit Älterer machbar ist. Länder wie die Schweiz oder Schweden verzeichneten im Jahr 2009 Erwerbstätigenquoten der 55- bis unter 65-Jährigen von 68 Prozent bzw. 70 Prozent.

Die Strategien, die in den verschiedenen europäischen Ländern zur Anhebung der Altersgrenzen in den Alterssicherungssystemen gewählt wurden, lassen sich grob in zwei Kategorien einteilen: Einige Staaten haben sich entschieden, die Altersgrenzen sehr schnell und in einem verhältnismäßig kurzen Zeitraum anzuheben. Andere Staaten, zu denen auch Deutschland gehört, setzen die Altersgrenzen in kleineren Schritten und damit über einen längeren Zeitraum herauf. Dennoch verfolgt Deutschland eine ganz besondere Philosophie: Die schrittweise Anhebung der Regelaltersgrenze geschieht in der gesetzlichen Rentenversicherung über den langen Zeitraum von 18 Jahren. Für die Geburtskohorten 1947 bis 1958 bedeutet dies, dass sich im Zeitraum zwischen 2012 und 2023 für jeden Geburtsjahrgang der Renteneintritt lediglich um einen einzigen Monat gegenüber dem vorherigen Geburtsjahrgang nach hinten verschiebt. Für die Geburtskohorten 1959 bis 1964 in den Jahren 2024 bis 2029 beträgt die Differenz dann zwei Monate. Die Rente mit 67 wirkt also erst für diejenigen, die heute 46 Jahre alt sind. Das in Deutschland gewählte Modell gibt frühzeitig den Anstoß, die Arbeitsbedingungen demografiefest auszurichten und jeder und jedem Einzelnen ausreichend Zeit, die eigene Lebensplanung entsprechend auszurichten. Je früher die Anhebung des Renteneintrittsalters beginnt, desto kleiner fallen die einzelnen Anhebungsschritte aus. Die schrittweise Heraufsetzung der Regelaltersgrenze ist damit berechenbar und verteilt sich gleichmäßig auf die verschiedenen Geburtsjahrgänge.

Das in Deutschland gewählte Modell der schrittweisen Altersgrenzenanhebung gibt frühzeitig den Anstoß, die Arbeitsbedingungen demografiefest auszurichten und jeder und jedem Einzelnen ausreichend Zeit, die eigene Lebensplanung entsprechend auszurichten.

Der demografische Wandel und seine Auswirkungen in Kürze:

- Die Bevölkerung in Deutschland schrumpft und wird älter. Im Jahr 2030 ist mit einer Einwohnerzahl von nur noch etwa 79 Millionen Menschen zu rechnen. Die Zahl der 20- bis 64-Jährigen wird um über sechs Millionen sinken, während die Zahl der über 64-Jährigen um über fünf Millionen ansteigen wird.
- Die Ursachen für die gravierenden demografischen Veränderungen liegen vor allem in den anhaltend niedrigen Geburtenraten sowie in einer steigenden Lebenserwartung. Dabei nimmt nicht nur die durchschnittliche Lebenserwartung eines Neugeborenen zu – auch die durchschnittliche Lebenserwartung im fortgeschrittenen Alter ist noch im Anstieg begriffen. Der Anteil der Lebensjahre in vollständiger Gesundheit steigt ebenfalls.
- Wichtig dabei ist: Auch eine älter werdende Bevölkerung kann Produktivitätsfortschritte erzielen, wenn Arbeitsorganisation und Arbeitsgestaltung in den Unternehmen auf die spezifischen Fähigkeiten Jüngerer und Älterer ausgerichtet werden.
- Die Folgen der demografischen Entwicklung sind gerecht auf alle Generationen zu verteilen. Die Anhebung der Regelaltersgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung auf 67 Jahre leistet hierfür einen wichtigen Beitrag.
- Die Anhebung der Regelaltersgrenze entlastet den Beitragssatz im Jahr 2030 um 0,5 Prozentpunkte. Sie gewährleistet, dass die Beitragssatzobergrenze von 22 Prozent eingehalten werden kann, und bewirkt, dass das Sicherungsniveau vor Steuern um rund 0,6 Prozentpunkte höher ausfällt.
- Auch andere EU-Mitgliedstaaten haben bereits eine Anhebung der Altersgrenzen beschlossen. In Deutschland erfolgt die Anhebung der Regelaltersgrenze schrittweise und erstreckt sich über einen Zeitraum von 18 Jahren. Erst für die heute 46-Jährigen und Jüngeren wird die Regelaltersgrenze von 67 Jahren gelten.

3 Wirtschaftliche und soziale Lage älterer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer

Die Darstellung der wirtschaftlichen und sozialen Lage älterer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer erfolgt zunächst anhand der Einkommens- und Vermögenssituation älterer Er-

werbstätiger. Da Einkommen und Vermögen wesentlich über die Handlungsoptionen der Bürgerinnen und Bürger in der Gesellschaft und über ihre Teilhabechancen entscheiden, hat ihre Analyse ein besonderes Gewicht. Um ein noch umfassenderes Bild geben zu können, werden zusätzlich auch die sozialen Beziehungen sowie die gesundheitliche Situation älterer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer untersucht.

3.1 Wirtschaftliche Situation älterer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer

3.1.1 Einkommen

Das Einkommen der Bevölkerung setzt sich aus unterschiedlichen Komponenten zusammen. Die nachstehenden Ausführungen beziehen sich im Wesentlichen auf zwei Datenquellen: Durch die Meldungen der Arbeitgeber zur Sozialversicherung (Arbeitgebermeldungen) verfügt die Deutsche Rentenversicherung über Informationen zum Einkommen aus sozialversicherungspflichtiger Erwerbstätigkeit bis zur Beitragsbemessungsgrenze[6] als versicherungspflichtiges Entgelt. Als zweite Datenquelle wird das Sozioökonomische Panel (SOEP) hinzugezogen. Dabei handelt es sich um eine repräsentative Personenbefragung in Form eines Paneldesigns. Die aktuellsten Daten stammen aus der Befragung 2008, die Einkommensdaten für das Jahr 2007 liefert. Die hier vorgenommene Betrachtung stellt auf die Altersgruppe der 55- bis 64-Jährigen ab, denen die entsprechenden Werte der Altersgruppe der 20- bis 54-Jährigen gegenüber gestellt werden.

[6] Die Beitragsbemessungsgrenze betrug im Jahr 2008 in den alten Bundesländern 5 300 Euro und in den neuen Bundesländern 4 500 Euro. Im Jahr 2010 liegt sie bei 5 500 Euro bzw. 4 650 Euro.

Die durchschnittlichen Entgelte in der Altersgruppe der 55- bis 64-Jährigen lagen in der Vergangenheit über jenen der Jüngeren.

Ein Vergleich der versicherungspflichtigen Entgelte zeigt in der relativen Betrachtung, dass die durchschnittlichen Jahresentgelte in der Altersgruppe der 55- bis 64-Jährigen in der Vergangenheit über jenen der Jüngeren lagen (vgl. Tabelle 3-1). Die geschlechtsspezifische Darstellung zeigt, dass dieses Ergebnis im Wesentlichen durch die Männer bestimmt wird. Hebt man hingegen ausschließlich auf Arbeitnehmerinnen ab, lagen die versicherungspflichtigen Entgelte der Jüngeren im Jahr 2003 noch höher als jene der über 54-Jährigen. Bis zum Jahr 2008 hat sich das Verhältnis allerdings umgekehrt.

Eine differenzierte Betrachtung der Entgelte der versicherungspflichtig Beschäftigten nach Einkommensklassen zeigt, dass Ältere häufiger in den höchsten Einkommensklassen vertreten sind als Jüngere (vgl. Tabelle 3-2). So ist im Jahr 2008 der Anteil derjenigen, die über ein versicherungspflichtiges Jahresentgelt von mehr als 37 500 Euro verfügten, bei den 55- bis 64-Jährigen um fünf Prozentpunkte höher als bei den unter 55-Jährigen. Im Gegenzug verfügten 38,3 Prozent der 55- bis 64-Jährigen über ein versicherungspflichtiges Jahreseinkommen unterhalb von 25 000 Euro im Vergleich zu 44,4 Prozent der Jüngeren. Im Zeitvergleich der Jahre 2003 und 2008 ist in beiden betrachteten Altersgruppen ein Anstieg des Anteils in der höchsten Einkommensklasse festzustellen.

Die Informationen aus den Daten der Deutschen Rentenversicherung werden durch die Auswertungen des SOEP für abhängig Beschäftigte bestätigt. Hier zeigte sich für die ausgewählten Kalenderjahre ebenfalls, dass das persönliche Erwerbseinkommen im Zeitverlauf gestiegen ist und für ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer über dem der Jüngeren lag. Das Erwerbseinkommen für jüngere und ältere Beschäftigte hat sich dabei unterschiedlich entwickelt.

Für die Einschätzung der wirtschaftlichen Lage spielt nicht nur das persönliche Erwerbseinkom-

Tabelle 3-1

Durchschnittliche versicherungspflichtige Entgelte der rentenversicherungspflichtig Beschäftigten (in Euro und Prozent des Durchschnitts = 100 Prozent)

	Insgesamt				Frauen				Männer			
	2003		2008		2003		2008		2003		2008	
Altersgruppe	Euro	%	Euro	%	Euro	%	Euro	%	Euro	%	Euro	%
20 - 54	25.867	99,5%	27.728	99,2%	20.957	80,6%	22.332	79,9%	29.710	114,2%	31.990	114,5%
55 - 64	27.314	105,0%	29.506	105,6%	20.469	78,7%	22.945	82,1%	32.181	123,7%	34.693	124,2%

Quelle: Deutsche Rentenversicherung.
Anmerkung: Ohne Beschäftigungsentgelte für eine Berufsausbildung oder während Rentenbezugs oder einer Beschäftigung mit Entgelt in der Gleitzone oder Altersteilzeitbeschäftigung sowie ohne geringfügige Beschäftigung.

Tabelle 3-2

Schichtung der hochgerechneten Jahresentgelte* der versicherungspflichtig Beschäftigten in den Jahren 2005 und 2008

Alter	Schichtung der hochgerechneten Jahresentgelte (in %)	Jahr	
		2005	2008
20 bis 54 Jahre	unter 12.500 €	10,6	10,1
	12.500 € bis unter 25.000 €	34,4	33,8
	25.000 € bis unter 37.500 €	31,1	29,2
	37.500 € und mehr	23,9	26,9
55 bis 64 Jahre	unter 12.500 €	9,8	9,1
	12.500 € bis unter 25.000 €	29,3	29,2
	25.000 € bis unter 37.500 €	31,7	30,0
	37.500 € und mehr	29,2	31,7

Quelle: Deutschen Rentenversicherung.
* Ohne Beschäftigungsentgelte für eine Berufsausbildung oder während Rentenbezug oder einer Beschäftigung mit Entgelt in der Gleitzone.

men eine Rolle. Der Blick auf das Nettoäquivalenzeinkommen[7] ermöglicht die Einbeziehung weiterer Einkommen von Haushaltsmitgliedern. Zieht man das Nettoäquivalenzeinkommen als Vergleichsgröße heran, zeigt sich für den Betrachtungszeitraum 2003 bis 2007, dass es in der Altersgruppe der 55- bis 64-Jährigen um rund vier Prozent gestiegen ist, während es in der Altersgruppe der unter 55-Jährigen um gut sieben Prozent zugenommen hat (vgl. Tabelle 3-3).

Die Nettoäquivalenzeinkommen westdeutscher Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer lagen bei den Jüngeren in den vergangenen Jahren nahezu konstant rund 20 Prozent über den Einkommen der jüngeren ostdeutschen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Bei den Älteren lagen die Nettoäquivalenzeinkommen der westdeutschen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer fast

[7] Die Einkommenssituation ist nicht nur vom individuellen Erwerbseinkommen abhängig, sondern vom Gesamteinkommen eines Haushalts sowie von der Anzahl und dem Alter der von diesem Einkommen lebenden Personen. Um das Wohlstandsniveau von Personen unabhängig von Größe und Zusammensetzung ihres Haushalts zu beschreiben, wird das Haushaltsnettoeinkommen – also die Summe aus Erwerbs-, Kapital-, Transfer- und sonstigen Einkommen - durch Bedarfsgewichte geteilt. Die Gewichte betragen nach aktueller OECD-Definition für den Haushaltsvorstand 1, für jede weitere Person im Alter von mindestens 14 Jahren 0,5 und 0,3 für jede Person, die jünger als 14 Jahre ist. Mit dem so berechneten Nettoäquivalenzeinkommen werden sowohl altersspezifische Bedarfe als auch ökonomische Vorteile auf Grund des gemeinsamen Wirtschaftens gegenüber einem Einpersonenhaushalt berücksichtigt.

Tabelle 3-3

Komponenten des monatlichen Einkommens für abhängig Beschäftigte in den Jahren 2003 und 2007

Abhängig Beschäftigte Deutschland			
Alter	Komponenten des monatlichen Einkommens	Jahr	
		2003	2007
bis 54 J.	Haushaltserwerbseinkommen	3.980 €	4.073 €
	sonstige Einkommen	565 €	577 €
	Haushaltsbruttoeinkommen	4.545 €	4.650 €
	Steuern und Sozialabgaben	1.455 €	1.417 €
	Haushaltsnettoeinkommen	3.090 €	3.233 €
	Nettoäquivalenzeinkommen	1.743 €	1.862 €
55 - 64 J.	Haushaltserwerbseinkommen	3.944 €	3.982 €
	sonstige Einkommen	759 €	850 €
	Haushaltsbruttoeinkommen	4.703 €	4.831 €
	Steuern und Sozialabgaben	1.474 €	1.411 €
	Haushaltsnettoeinkommen	3.229 €	3.420 €
	Nettoäquivalenzeinkommen	2.106 €	2.191 €

Quelle: Berechnung auf Basis des SOEP.

25 Prozent über den Einkommen der älteren ostdeutschen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer.

Die stärkste Komponente des Haushaltsbruttoeinkommens stellt das Haushaltserwerbseinkommen dar. Sonstige Einkommen machen lediglich ca. zwölf Prozent des Haushaltsbruttoeinkommens aus. Diese Verteilung ist im Zeitverlauf in den jeweiligen Altersgruppen stabil. Allerdings ist der Anteil der sonstigen Einkommen bei den Älteren höher als bei den Jüngeren, was u. a. auf höhere Kapitaleinkommen zurückzuführen sein dürfte.

Eine Einkommensanalyse umfasst neben den Einkommen und den Einkommenskomponenten auch eine Betrachtung der Einkommensverteilung. Die Schichtung der mit dem Verbraucherpreisindex standardisierten Nettoäquivalenzeinkommen stellt sich in den betrachteten Jahren weitgehend unverändert dar (vgl. Tabelle 3-4). Bei den unter 55-Jährigen ist der Anteil der Personen in den verschiedenen Einkommensklassen im Zeitverlauf annähernd konstant geblieben. In der Gruppe der 55- bis 64-Jährigen zeigt sich dagegen eine leichte Veränderung. Hier ist der Anteil der Personen in den unteren Einkommensklassen zwischen 2003 und 2007 um rund drei Prozentpunkte angestiegen, wobei der Anteil aber immer noch deutlich niedriger liegt als bei den Jüngeren. Der Anteil der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in einem Alter zwischen 55 und 64 Jahren, die ein monatliches Nettoäquivalenzeinkommen von mehr als 2 000 Euro verzeichnen, stellte sich mit über 40 Prozent deutlich höher als bei den unter 55-Jährigen mit 27 Prozent dar. Auch die höchste Einkommensklasse mit 3 000 Euro und mehr ist bei den Älteren stärker vertreten.

3.1.2 Vermögen

Das Vermögen privater Haushalte und Personen ist stark altersabhängig.

Das Vermögen privater Haushalte und Personen ist grundsätzlich stark altersabhängig. Die Vermögensbildung ist ein langfristiger Prozess, der sich in der Regel über den gesamten Erwerbsverlauf erstreckt. Die Daten des Sozioökonomischen Panels belegen diesen Zusammenhang und zeigen auf, dass das Vermögen von abhängig Beschäftigten im Alter zwischen 55 und 64 Jahren deutlich höher war als in der Altersgruppe bis 54 Jahre (vgl. Tabelle 3-5). In Westdeutschland ist dieser Effekt bei einem zudem deutlich höheren Niveau stärker ausgeprägt als in Ostdeutschland, wo eine Vermögensbildung insbesondere für Ältere erst seit Anfang der 1990er Jahre in nennenswertem Umfang erfolgen konnte.

Eine herausgehobene Bedeutung kommt dem Immobilienvermögen zu. Während in den alten Ländern der Anteil des Immobilienvermögens am Nettovermögen in beiden Altersgruppen mit 66 Prozent und 69 Prozent in etwa gleich hoch ist, existiert in den neuen Ländern ein markanter Unterschied. Dort ist die Bedeutung des Immobilienvermögens am Nettovermögen unter den 55- bis 64-Jährigen geringer ausgeprägt als bei den Jüngeren. Mit einem Anteil von 53 Prozent am Nettovermögen gilt aber auch für die älteren abhängig Beschäftigten in den neuen Bundesländern, dass Immobilienvermögen die mit Abstand wichtigste Vermögensform ist. Bei den Beschäftigten in den neuen Ländern unter 55 Jahren ist die Vermögensstruktur hingegen nahezu identisch mit jener in den alten Ländern. Versiche-

Tabelle 3-4

Schichtung des realen* monatlichen Nettoäquivalenzeinkommens von abhängig Beschäftigten in den Jahren 2003 und 2007

Abhängig Beschäftigte in Deutschland			
Alter	**Schichtung der realen Nettoäquivalenzeinkommen (in %)**	Jahr	
		2003	2007
bis 54 J.	unter 1.000 €	12,7	13,5
	1.000 bis unter 2.000 €	59,9	59,0
	2.000 bis unter 3.000 €	21,0	20,1
	3.000 € und mehr	6,4	7,3
55 - 64 J.	unter 1.000 €	6,2	8,9
	1.000 bis unter 2.000 €	48,9	49,5
	2.000 bis unter 3.000 €	31,9	27,6
	3.000 € und mehr	13,4	14,4

Quelle: : Berechnung auf Basis des SOEP.
* Standardisiert mit dem Verbraucherpreisindex.

Tabelle 3-5

Anteil der Komponenten im Haushaltsvermögen für abhängig Beschäftigte für ausgewählte Altersgruppen im Jahr 2007

Alter	Anteil von ... % am Bruttovermögen	alte Länder	neue Länder
bis 54 J.	Immobilien	66	66
	Geldanlagen	9	10
	Versicherungen/Bausparen	17	19
	sonstiges	8	5
	Hypotheken/Schulden	24	28
	Nettovermögen	144.000 €	68.000 €
55 - 64 J.	Immobilien	69	53
	Geldanlagen	11	15
	Versicherungen/Bausparen	16	19
	sonstiges	4	13
	Hypotheken/Schulden	15	17
	Nettovermögen	249.000 €	90.000 €

Quelle: Berechnung auf Basis des SOEP.

rungs- und Bausparvermögen waren sowohl bei den Jüngeren als auch bei den Älteren die zweitstärkste Vermögenskomponente. Es wird darüber hinaus deutlich, dass Hypotheken und Schulden mit steigendem Alter abgebaut werden und in der Altersgruppe der über 54-Jährigen eine wesentlich geringere Rolle spielen als bei den Jüngeren.

3.2 Soziale Situation älterer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer

Die soziale Situation bzw. Position von Menschen lässt sich durch verschiedene Merkmale beschreiben. Eine zentrale Rolle spielen die Beziehungen in Form von sozialen Netzwerken oder sozialen Aktivitäten. Soziale Beziehungen beeinflussen in erheblichem Maße die Lebenszufriedenheit. Sie stellen eine Quelle gesellschaftlicher Unterstützung dar und bilden damit eine stabilisierende Ressource, auch für die Gesundheit. Soziale Unterstützung erfolgt durch den Austausch von Inhalten, aber auch durch funktionale Aspekte, die soziale Netzwerke ihren Mitgliedern bieten. Dem sozialen Netzwerk kommt insbesondere bei belastenden Lebensereignissen eine das gesundheitliche Wohlbefinden erhaltende und damit bedeutsame Auffangwirkung zu. Im Folgenden werden insbesondere die Einbindung älterer Erwerbstätiger in das gesellschaftliche Leben sowie die soziale Unterstützung in den Blick genommen.

Die Bedeutung von sozialen Unterstützungsleistungen kann nicht isoliert auf bestimmte Zeitpunkte, sondern muss in der Perspektive des Lebensverlaufs gesehen werden. Im Lebensverlauf verändern sich die Rollen und Bedürfnisse der Menschen. Die Art der Unterstützung, die Menschen aus den unterschiedlichen Netzwerkstrukturen erhalten oder erwarten können, hängt stark mit der eigenen Rolle und der Person zusammen, die Unterstützung anbietet.

Soziale Aktivitäten und Netzwerkstrukturen unterscheiden sich in ihren Dimensionen und ihrem Nutzen für Männer und Frauen. Personen mit umfassenden sozialen Aktivitäten und aktiven sozialen Netzwerken weisen eine bessere Gesundheit auf als Personen ohne bedeutende soziale Bindungen. Für Männer gilt zudem, dass sie in der Erwerbsphase besonders deutlich von sozialen Interaktionen profitieren, die sich allein auf Grund der Erwerbstätigkeit ergeben.

Personen mit umfassenden sozialen Aktivitäten und aktiven sozialen Netzwerken weisen eine bessere Gesundheit auf als Personen ohne bedeutende soziale Bindungen.

Auswertungen des Sozioökonomischen Panels für die Jahre 2003 und 2008 zeigen, dass die soziale Einbindung von Älteren in Deutschland in vielen Bereichen ebenso gegeben ist wie die von Jüngeren (vgl. Tabelle 3-6). So haben in den Gruppen der Älteren relativ gesehen ähnlich viele Personen mindestens einmal in der Woche Besuchskontakt mit Bekannten oder Verwandten wie in der Altersgruppe der unter 55-Jährigen. Auch wenn die Werte in der Altersgruppe der 55- bis 64-Jährigen etwas niedriger liegen, lässt sich dennoch kein eindeutiger altersspezifischer Trend erkennen.

Das Ausmaß von gesellschaftlicher Teilhabe bzw. der sozialen Einbindung kann auch anhand von Besuchen kultureller Veranstaltungen (Kino, Theater, Ausstellungen o. ä.) aufgezeigt werden. Ältere nehmen demnach seltener an einer kulturellen Veranstaltung teil als Jüngere. Hieraus lässt sich allerdings nur schließen, dass zwischen den einzelnen Altersgruppen unterschiedliche Präferenzen bezüglich des Besuchs solcher kul-

Tabelle 3-6

Vergleich sozialer Aktivitäten zwischen ausgewählten Altersgruppen in den Jahren 2003 und 2008

		2003	2008
	Anteil an der jeweiligen Altersgruppe in %		
bis 54 J.	Besuch von Verwandten/Bekannten (mindestens 1mal pro Woche)	65	64
	Ehrenamtliche Tätigkeiten (mindestens 1mal pro Monat)	18	18
	Aktive sportliche Betätigung (mindestens 1mal pro Woche)	39	44
	Besuch von Kulturveranstaltungen (mindestens 1mal pro Monat)	30	28
55 - 64 J.	Besuch von Verwandten/Bekannten (mindestens 1mal pro Woche)	56	52
	Ehrenamtliche Tätigkeiten (mindestens 1mal pro Monat)	19	19
	Aktive sportliche Betätigung (mindestens 1mal pro Woche)	35	36
	Besuch von Kulturveranstaltungen (mindestens 1mal pro Monat)	22	16
65 - 69 J.	Besuch von Verwandten/Bekannten (mindestens 1mal pro Woche)	62	57
	Ehrenamtliche Tätigkeiten (mindestens 1mal pro Monat)	18	18
	Aktive sportliche Betätigung (mindestens 1mal pro Woche)	28	38
	Besuch von Kulturveranstaltungen (mindestens 1mal pro Monat)	19	16

Quelle: Berechnung auf Basis des SOEP.

turellen Angebote bestehen und sich der individuelle Nutzen ebenso altersbedingt unterscheidet.

Knapp 40 Prozent der 65- bis 69-Jährigen gaben an, mindestens einmal pro Woche aktiv Sport zu betreiben, was nahezu der Intensität der Gruppe der unter 54-Jährigen entspricht.

Neben kulturellen Aktivitäten dient auch der Umfang von sportlicher Betätigung als Hinweis für die Intensität der sozialen Einbindung. Die Anteile der Personen, die mindestens einmal pro Woche sportlich aktiv sind, liegen 2008 gegenüber 2003 in allen Altersgruppen höher, vor allem in der Gruppe der 65- bis 69-Jährigen. Knapp 40 Prozent gaben an, mindestens einmal pro Woche aktiv Sport zu betreiben, was nahezu der Intensität der Gruppe der unter 54-Jährigen entspricht.

Aussagen über ein ehrenamtliches Engagement drücken die gesellschaftliche Einbindung und Teilhabe aus. In allen Altersgruppen ist der Anteil derjenigen, die angaben, mindestens einmal pro Monat einer ehrenamtlichen Tätigkeit nachzugehen, mit rund einem Fünftel ähnlich hoch. Dieser Anteil ist im Zeitverlauf konstant geblieben. Auch hier zeigt sich, dass Aktivitäten mit zunehmendem Alter nicht nachlassen müssen, wie dies dem weit verbreiteten Klischee entspricht.

Während sich insgesamt 36 Prozent der Bevölkerung in Gruppen, Vereinen, Verbänden und Kirchen freiwillig und unentgeltlich engagierten, traf dies in der Altersgruppe der 60- bis 69-Jährigen auf 37 Prozent zu.[8] Bei den über 70-Jährigen wurde mit der Zunahme von fünf Prozentpunk-

[8] Die Daten entstammen dem Freiwilligensurvey, der vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend seit 1999 alle fünf Jahre in Auftrag gegeben wird. Er liefert einen umfassenden Überblick über das ehrenamtliche Engagement in Deutschland. Im Jahr 2009 wurden mehr als 20 000 Personen ab einem Alter von 14 Jahren befragt.

ten auf 25 Prozent ebenfalls ein überdurchschnittlicher Wert ermittelt.

Für die soziale Einbindung und insbesondere das ehrenamtliche Engagement sind Gesundheit und Lebenszufriedenheit von wesentlicher Bedeutung. Die Lebenszufriedenheit wird ganz maßgeblich bestimmt durch die Zufriedenheit mit der Arbeit. Befragungen zeigen, dass diese bei Jüngeren ähnlich ausgeprägt ist wie bei den Älteren. Damit zusammenhängend ist auch die Bereitschaft zur Weiterbeschäftigung im Alter vorhanden – und zwar sowohl in Hinsicht auf die Erwerbsarbeit als auch auf das ehrenamtliche Engagement.

Diese positive Einstellung wird davon begleitet, dass die Menschen zwar immer älter werden, sich gleichzeitig aber immer jünger fühlen. Parallel zur steigenden Lebenserwartung verändert sich auch die individuelle Wahrnehmung des Alter(n)s. Auf Grund der besseren gesundheitlichen Voraussetzungen wird Alter immer mehr als aktive Lebensphase begriffen. Beleg dafür ist nicht zuletzt das zunehmende freiwillige Engagement im Anschluss an die aktive Erwerbsphase.

Die körperliche Fitness ist dabei eng verknüpft mit der geistigen Fitness. Ältere Erwerbstätige, die sich körperlich betätigen, haben eine höhere Gedächtnisleistung. Die berufliche Leistungsfähigkeit von Älteren unterliegt insofern keinem biologischen Determinismus, sondern lässt sich erhalten, fördern und sogar verbessern. Bewegung, Ernährung, die Qualität der Arbeit und Fort- und Weiterbildung wirken nicht nur positiv auf die aktive Erwerbsphase, sondern ermöglichen auch in der Ruhestandsphase vielfältigere Aktivitäten.

In Gesundheit, Ernährung, Prävention, Bildung und Motivation stecken wesentliche Produktivitätsreserven der kommenden Arbeitsgesellschaft.

Die zentrale Aufgabe für die künftige Gesellschaft ist, die Weiterbildungsbemühungen bereits im mittleren Lebensalter zu intensivieren und auch im Alter aufrecht zu erhalten. Qualifizierung und Weiterbildung sind keine Frage des Älterwerdens, sondern eine Frage des Nutzens und der Stärkung von Potenzialen und Kompetenzen. Menschen lernen dann erfolgreich und motiviert, wenn es sich positiv auf die eigene Lebenssituation auswirkt. Zudem sind Unternehmen, in denen die Beschäftigten angeben, bei ihnen würde körperliches, geistiges und soziales Wohlbefinden aller Mitarbeiter berücksichtigt, deutlich erfolgreicher als Unternehmen, die keine besondere alternsgerechte Personalpolitik verfolgen. In den Themen gesundheitliche Prävention (u. a. Ernährung, Bewegung, Stressbewältigung), Gesundheitsschutz sowie Bildung und Motivation stecken die Produktivitätsreserven der kommenden Arbeitsgesellschaft.

3.3 Gesundheit in einem längeren Erwerbsleben

Für eine Darstellung der wirtschaftlichen und sozialen Lage älterer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer spielt neben Angaben zu Einkommen, Vermögen und der sozialen Teilhabe auch die Gesundheit eine bestimmende Rolle. Der Gesundheitszustand ist zudem ein wesentliches Kriterium für die Arbeits- und Leistungsfähigkeit im Alter.

Das steigende Durchschnittsalter von Beschäftigten stellt aus betrieblicher Sicht dann eine Herausforderung dar, wenn mit dem Alter eine Beeinträchtigung der Gesundheit und damit eine Abnahme der Leistungsfähigkeit einhergehen. Fakt ist aber, dass jeder neue Geburtsjahrgang eine längere Lebenszeit aufweist als der vorangegangene. Die längere Lebenszeit wird zudem in immer besserer Gesundheit verlebt. Für die Älterwerdenden bedeutet dies einen Gewinn an Lebensqualität. Zahlreiche national und international ausgerichtete Studien belegen eine kontinuierliche Abnahme jener Prävalenzraten, die körperliche Einschränkungen und Behinderungen umfassen. Dieser Rückgang ist vor allem auf ein zunehmend bewusstes Gesundheitsverhalten, auf geänderte Lebensstilfaktoren sowie medizinische Interventionen und auf den Ausbau von Präventiv- und Reha-Maßnahmen zurückzuführen.

In der Altersgruppe der 60- bis 64-Jährigen schätzten über 60 Prozent der Männer und Frauen ihre derzeitige Gesundheit als gut oder sehr gut ein.

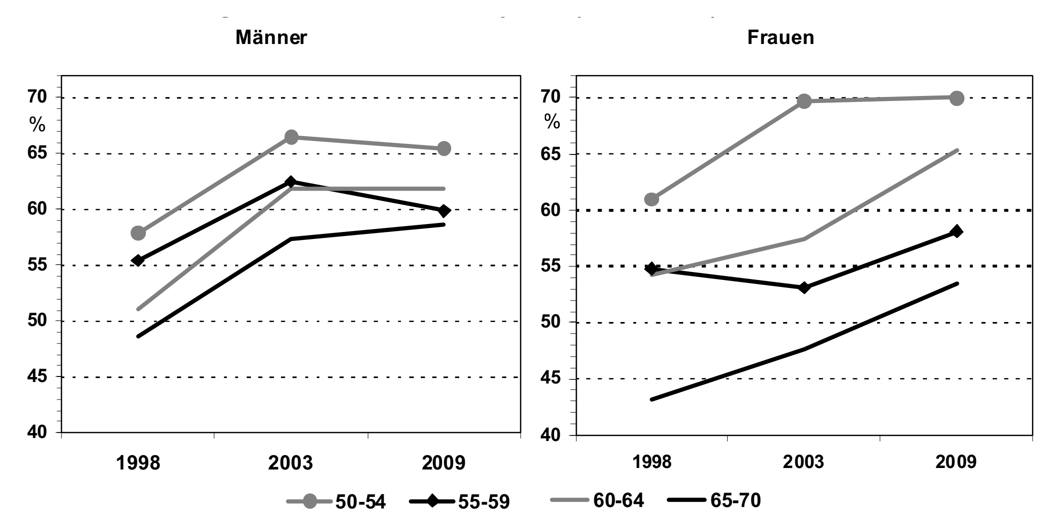
Die durchschnittliche Verbesserung der Gesundheit lässt sich besonders deutlich für Menschen im höheren Erwerbsalter belegen. Anhand der Daten der Gesundheitsberichterstattung des Robert-Koch-Institutes[9] zeigt sich gerade für Männer und Frauen der Altersgruppe der 65- bis 70-Jährigen, dass der Anteil derjenigen, die ihre Gesundheit als gut bis sehr gut einschätzen, deutlich zugenommen hat (vgl. Abbildung 3-1). Für weit mehr als 50 Prozent der Menschen dieser Altersgruppe traf diese Aussage zu. Ebenso war ein Anstieg der subjektiven Gesundheit bei der Altersgruppe der 60- bis 64-Jährigen zu beobachten. Hier schätzten über 60 Prozent der Männer und Frauen ihre derzeitige Gesundheit als gut oder sehr gut ein. Da die positive Gesundheitseinschätzung mit dem Alter abnimmt, überrascht es nicht, dass die jüngste der hier betrachteten Altersgruppen, nämlich die 50- bis 54-Jährigen, die höchsten Anteile einer guten bis sehr guten Gesundheitseinschätzung aufwiesen. Auch für sie ist im Zeitvergleich ein Anstieg zu konstatieren. Die Werte für das Jahr 2009 lagen bei den Männern bei ca. 65 Prozent und bei den Frauen bei 70 Prozent.

[9] Die Ergebnisse aus den Daten des Robert-Koch-Instituts umfassen die deutsche Wohnbevölkerung, ohne Berücksichtigung von Menschen in Institutionen (z. B. Alten- und Pflegeheimen, Kasernen oder Haftanstalten).

Abbildung 3-1



Der Anteil der Personen mit einer „guten“ oder „sehr guten“ subjektiven Gesundheitseinschätzung für ausgewählte Altersgruppen und Kalenderjahre (in Prozent)



Quelle: RKI Sonderauswertung auf Basis BGS 1998, GsTel2003 und GEDA 2009.

Der Indikator „subjektive Gesundheitseinschätzung“ gilt als wichtige Größe im Hinblick auf die Arbeitsfähigkeit bzw. das Risiko, vorzeitig das Erwerbsleben beenden zu müssen.[10]

Als ein weiterer Indikator für die Einschätzung zur gesundheitlichen Lage älterer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer dienen die Fehlzeiten auf Grund von Arbeitsunfähigkeit, die von den Krankenkassen erfasst werden. Die Daten zur Arbeitsunfähigkeitsmeldung aller erwerbstätigen AOK-Mitglieder[11] im Jahr 2009 zeigen, dass die Arbeitsunfähigkeitsfälle je 100 Versicherte für die 15- bis 19-Jährigen mit einem Wert von gut 273 am höchsten waren, um bis zur Altersgruppe der 30- bis 34-Jährigen kontinuierlich auf ca. 133 Krankmeldungen je 100 Versicherte zu sinken. Dieses Niveau blieb für die nachfolgenden Altersgruppen bis zum Ende des erwerbsfähigen Alters relativ konstant. Im Gegensatz dazu stieg aber die Dauer der Arbeitsunfähigkeit deutlich an. Pro Erkrankungsfall war im Jahr 2009 die durchschnittliche Erkrankungsdauer älterer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in der Altersgruppe 60 bis 64 Jahre beispielsweise mehr als doppelt so lang wie jene der 35- bis 39-Jährigen (vgl. Abbildung 3-2). Dies liegt u. a. daran, dass Ältere häufiger von mehreren Erkrankungen gleichzeitig bzw. tendenziell von schwereren Erkrankungen betroffen sind, die oft mit langen Ausfallzeiten einhergehen.

Ein Vergleich der altersstandardisierten Arbeitsunfähigkeitsfälle je 100 Versicherte im Jahr 2009 nach Altersgruppen verdeutlicht zusätzlich die unterschiedliche Gewichtung der betrachteten Erkrankungsgruppen (vgl. Abbildung 3-3). Fehlzeiten auf Grund von Muskel- und Skeletterkrankungen waren unter den 20- bis 54-Jährigen deutlich weniger häufig vertreten als bei den 55- bis 64-Jährigen. Für Letztere stellte diese Erkrankungsursache (abgesehen von der Kategorie „Sonstige“) sogar die häufigste Diagnose in Bezug auf Arbeitsunfähigkeitstage dar. Jüngere waren hingegen am häufigsten von Atemwegserkrankungen betroffen. Der altersgruppenspezifische Vergleich der Herz-Kreislauferkrankungen zeigt grundsätzlich die Altersabhängigkeit für dieses Erkrankungsrisiko auf.

Ebenfalls wichtig in der modernen Arbeitswelt sind Aussagen zu psychischen Erkrankungen. Obgleich in den letzten Jahren überdurchschnittliche Steigerungsraten für psychische Erkrankungen beobachtet werden konnten, machen diese in beiden betrachteten Altersgruppen mit jeweils ca. fünf Prozent nur einen geringen Anteil an allen Erkrankungen aus.

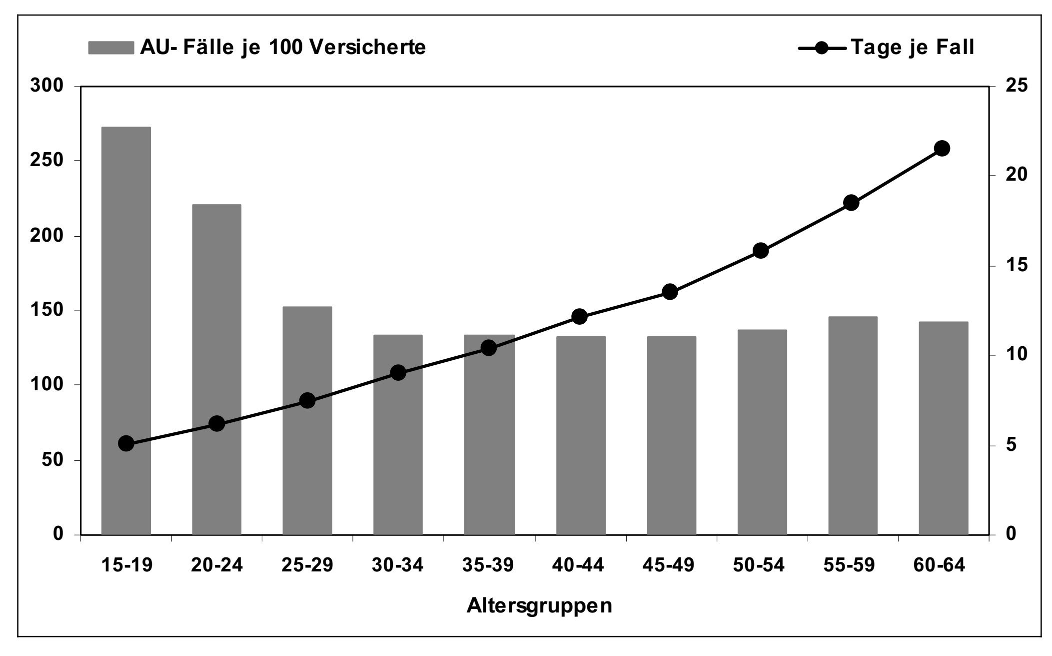
---

[10] Die subjektive Gesundheitseinschätzung reflektiert dabei die persönliche Gesamtbewertung des Gesundheitszustandes unter Beeinflussung der aktuellen und der vergangenen Lebensphasen. Allerdings kann sie durch die aktuelle Befindlichkeit zum Befragungszeitpunkt oder durch die Bezugnahme auf die individuelle Einschätzung der Gesundheit von Mitmenschen gleichen Alters verzerrt sein. Vor dem Hintergrund der in zahlreichen Studien belegten kulturell abhängigen Sensitivität ist der Indikator zudem bei internationalen Vergleichen mit der gebotenen Vorsicht zu interpretieren. Gleichwohl ist er bei der Beschreibung eines umfassenden Bildes des Gesundheitszustandes unverzichtbar.

[11] Auch wenn die Versichertenstruktur der AOK nicht repräsentativ für die Gesamtbevölkerung der Bundesrepublik Deutschland ist, so bildet die AOK mit ihren 9,6 Millionen erwerbstätigen Mitgliedern doch weite Teile der Bevölkerung aussagekräftig ab.

Abbildung 3-2

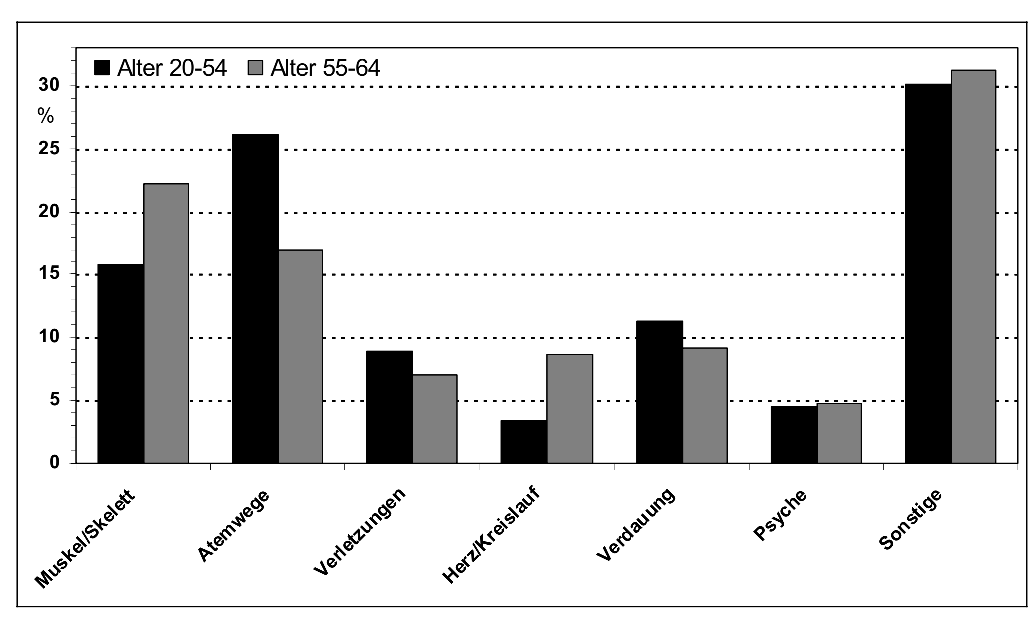
Anzahl und Dauer der Arbeitsunfähigkeit der AOK-Mitglieder im Jahr 2009



Quelle: Fehlzeiten-Report 2010, S. 283, Abbildung 28.1.10, Wissenschaftliches Institut der AOK.

Abbildung 3-3

Der Anteil der altersstandardisierten* erkrankungsspezifischen Arbeitsunfähigkeitsfälle je 100 versicherte AOK-Mitglieder an allen AU-Fällen im Jahr 2009 nach Diagnose- und Altersgruppen (in Prozent)



Quelle: Daten des Wissenschaftlichen Institutes der AOK.

* Als Standard wurden die altersspezifischen Jahresendbestände des Jahres 2000 für Deutschland insgesamt gewählt.

Infobox 3-1

Aktuelle Erkenntnisse aus der Neurowissenschaft

Organisation und Funktion des menschlichen Gehirns passen sich im Lebensverlauf kontinuierlich an äußere Veränderungen an. Neuesten Erkenntnissen zufolge ist mit ca. 40 Jahren die Leistungsfähigkeit des Gehirns am größten, bevor sie nach und nach geringer wird. Die Ursache dafür liegt im steten Verlust einer Fettschicht im Gehirn, welche die Nervenzellen umgibt. Dieser schützende Mantel beginnt ab etwa dem fünften Lebensjahrzehnt zu schrumpfen. Die Funktion der Fettschicht ist dabei ähnlich wie die Plastikhülle, die Elektrokabel isoliert: Sie erlaubt eine rasche Übertragung elektrischer Signale. Die Wissenschaft ging bisher davon aus, dass eine Neurogenese, also die Neubildung von Hirnzellen, in den neueren, höher entwickelten Hirnregionen nicht möglich ist. Neuere Forschungsergebnisse der menschlichen Hirnforschung lassen diese Einschätzung aber als überholt erscheinen.

Für die Funktion sowie für Veränderungen des Gehirns ist die Lernkomponente von entscheidender Bedeutung. Wenn gelernt wird, bilden die Neuronen im Gehirn Synapsen mit Nachbarzellen aus. Wird das Gelernte behalten, so werden aus diesen Kontaktstellen langfristige Verbindungen. Viele altersbedingte Leistungsveränderungen zeigen sich in den Gehirnströmen, die aus dem vorderen Teil des Gehirns, dem Frontalhirn, stammen. Diese Hirnregion, die auch als ‚Sitz der Persönlichkeit' gilt, ist ein besonders empfindlicher Bereich. In der Kindesentwicklung entwickelt er sich sehr spät und zeigt im Alter die ersten Veränderungen. Das Frontalhirn kontrolliert und koordiniert dabei wesentliche Prozesse; hier findet beispielsweise die Wahrnehmung und Bewertung eigener Fehler statt. Neueste Studien belegen zudem, dass monotone Tätigkeiten zu einem Abbau der kognitiven Fähigkeiten führen, der bereits ab dem fünften Lebensjahrzehnt beginnt. Diese Beobachtung bleibt aus, sofern abwechselnde Arbeitsabläufe eingeführt werden. Ebenso ist belegt, dass die körperliche Fitness mit den kognitiven Fähigkeiten im Alter korreliert.

Forscher untersuchen seit geraumer Zeit die Vorgänge im Gehirn älterer Menschen und wurden dabei positiv überrascht. Im Vergleich mit Jüngeren ‚denken' Ältere anders und manchmal sogar schneller. Die Ergebnisse belegen, dass ältere Menschen beispielsweise mehr aus ihren Fehlern lernen. Auf Testaufgaben, bei denen ältere Probanden Fehler gemacht hatten, folgten bei der Messung der Gehirnströme flachere Kurvenverläufe. Die Vermutung, dass diese eine verminderte Reaktion auf den Fehler andeuten könnte, bestätigte sich aber nicht. Im Gegenteil: Nach einem Fehler zögern ältere Menschen bei der nächsten Aufgabe ein wenig länger, bevor sie eine Entscheidung treffen. Auf diese Weise machen sie im Endeffekt sogar weniger Fehler als die Jüngeren.

Dass die Reaktionszeiten im Alter länger werden, ist keine neue Erkenntnis. Der Effekt ist aber viel geringer als gemeinhin angenommen. Auch hier gibt es neue interessante Forschungsergebnisse. So erfolgt beispielsweise die Verzögerung in der Reaktion auf einen visuellen Reiz vor allem in der Umsetzung der Entscheidung in ihre motorische Ausführung. Die Hirnstromdaten deuten aber darauf hin, dass dies kein Defizit Älterer ist, sondern eine Strategie sein könnte, die Reaktionsschwelle zu erhöhen, also vorsichtiger zu sein als Jüngere.

Für den Erhalt eines guten Gesundheitszustandes sind die einzelne Arbeitnehmerin bzw. der einzelne Arbeitnehmer selbst, aber auch die Arbeitgeber verantwortlich. Durch zielgerichtete betriebliche Maßnahmen der Arbeitsorganisation und Arbeitsgestaltung sowie eine intensive Gesundheitsförderung kann grundsätzlich eine Verbesserung der Gesundheit erreicht werden. Je früher im Erwerbsleben solche betrieblichen Maßnahmen ansetzen, desto höher sind die Chancen, ein frühzeitiges gesundheitsbedingtes Ausscheiden von Beschäftigten aus dem Erwerbsleben zu verhindern. Die Erwerbsbeteiligung von älteren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern lässt sich hierdurch weiter erhöhen (vgl. Kapitel 5).

Arbeitslose Menschen beurteilen ihren Gesundheitszustand deutlich schlechter als erwerbstätige.

Zwischen erwerbstätigen und arbeitslosen Personen besteht im Durchschnitt ein erheblicher Unterschied im Gesundheitszustand. Dies gilt sowohl für objektive Indikatoren als auch für die persönliche Gesundheitseinschätzung. Arbeitslose Menschen beurteilen ihren Gesundheitszustand deutlich schlechter als erwerbstätige. Die Frage der Kausalität, ob eine schlechtere Gesundheit zu einem erhöhten Nichterwerbsrisiko führt oder ob Erwerbslosigkeit die Gesundheit verschlechtert, lässt sich dabei nicht abschließend beantworten.

Wirtschaftliche und soziale Lage älterer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Kürze:

– Die wirtschaftliche Lage älterer Erwerbstätiger lässt sich anhand der Einkommens- und Vermögenssituation darstellen. Beim Einkommen zeigt sich, dass das persönliche Erwerbseinkommen im Lebensverlauf steigt und für ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer über dem der Jüngeren liegt.

– Die Höhe des Vermögens ist in noch stärkerem Maße altersabhängig. Eine herausgehobene Bedeutung kommt dabei dem Immobilienvermögen zu.

– Für die soziale Situation sind gesellschaftliche Teilhabe und soziale Beziehungen wesentliche Bestimmungsgrößen. Beide wirken sich zugleich positiv auf die Gesundheit und die persönliche Weiterentwicklung aus. Der Gesundheitszustand gerade der Älteren hat sich in den vergangenen Jahren durchschnittlich weiter verbessert.

– Die soziale Integration von Älteren ist in vielen Bereichen im gleichen Maße gegeben wie die von Jüngeren. In den letzten zehn Jahren hat sich dabei insbesondere das Engagement älterer Menschen erhöht.

– Auf eine aktive Gestaltung der eigenen gesellschaftlichen Teilhabe wirken ausreichende Bewegung, gesunde Ernährung, die Qualität der Arbeit und die regelmäßige Teilnahme an Fort- und Weiterbildungen nachhaltig und positiv. Sie erhöhen zugleich die Lebenszufriedenheit und das Interesse an vielfältigen Aktivitäten auch im Ruhestand.

4 Entwicklung der Arbeitsmarktlage älterer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer

Eine unmittelbare Konsequenz des demografischen Wandels ist der Rückgang und die spürbare Alterung des Erwerbspersonenpotenzials in Deutschland. Den Unternehmen werden in Zukunft weniger jüngere Arbeitskräfte zur Verfügung stehen, wodurch sich der Bedarf an älteren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern weiter deutlich erhöhen wird. Bereits in den vergangenen Jahren wurden Aktivitäten verstärkt, um die Erwerbsbeteiligung von Älteren zu erhöhen. Nachfolgend wird dargestellt, wie sich Erwerbstätigkeit und Arbeitslosigkeit in den vergangenen Jahren entwickelt haben, welche Ziele für eine höhere Erwerbsbeteiligung auf europäischer Ebene verfolgt werden und mit welchen Maßnahmen die Bundesregierung die Erhöhung der Erwerbsbeteiligung Älterer unterstützt.

4.1 Entwicklung der Erwerbstätigkeit

Die Lage am deutschen Arbeitsmarkt stellt sich insgesamt robust dar. Dies zeigen die sinkenden Zahlen der Arbeitslosigkeit und die steigenden Erwerbstätigenzahlen in den vergangenen Jahren. Die Dynamik am Arbeitsmarkt ist zwar abhängig von der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung, die jüngste globale Wirtschafts- und Finanzkrise hat jedoch auf den Arbeitsmarkt in Deutschland deutlich geringere Auswirkungen gezeigt als in anderen Ländern.

Von der aktuellen Entwicklung am Arbeitsmarkt profitieren derzeit alle Altersgruppen.

Zwischen 2005 und 2009 nahm die Zahl der Erwerbstätigen von 36,6 auf 38,7 Millionen und damit um 2,1 Millionen zu. Dies entspricht einer Steigerung um 5,7 Prozent. Im Zeitraum von 2008 bis 2009 ist die Zahl der Erwerbstätigen zwar etwas gesunken. Dieser Rückgang um 72 000 fiel angesichts der Dimension der Wirtschafts- und Finanzkrise jedoch sehr gering aus. Die wieder anziehende Konjunktur schlägt sich auch in der Wiederbelebung des Arbeitsmarktes nieder. Bereits im ersten Halbjahr 2010 ließen sich ein Anstieg der Erwerbstätigkeit sowie ein Absinken der Arbeitslosigkeit beobachten. Von der aktuellen Entwicklung am Arbeitsmarkt profitieren derzeit alle Altersgruppen, nicht zuletzt die Älteren.

Ein gesamtwirtschaftlich wichtiges Potenzial zur weiteren Steigerung der Erwerbstätigkeit ist eine stärkere Erwerbsbeteiligung älterer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Im Zuge des demografischen Wandels wird der Anteil der Menschen zwischen 55 und unter 65 Jahren gegenüber anderen Personengruppen im erwerbsfähigen Alter zunehmen. Während in der Vergangenheit älteren Beschäftigten viele Anreize gegeben wurden, frühzeitig aus dem Erwerbsleben auszuscheiden (beispielsweise durch attraktive Vorruhestandsregelungen), stellt sich dies mittlerweile anders dar. Das gestiegene Bewusstsein für die Leistungsfähigkeit Älterer im Erwerbsprozess sowie die veränderten (rechtlichen) Rahmenbedingungen haben zu einem Anstieg der Erwerbsbeteiligung Älterer geführt.

Während die Zahl der Erwerbstätigen im Alter zwischen 55 und unter 65 Jahren in den Jahren 2000 bis 2003 noch um die 4,2 Millionen schwankte, steigt sie seitdem kontinuierlich an. Seit 2005 hat sie sich um insgesamt 23,5 Prozent erhöht und lag im Jahr 2009 bei 5,5 Millionen. Die absolute Zahl der Erwerbstätigen wird allerdings auch durch die demografische Entwicklung beeinflusst. In den kommenden Jahren wechseln überwiegend stark besetzte Geburtsjahrgänge in die Altersgruppe der 55- bis 60-Jährigen.

Die positive Entwicklung am Arbeitsmarkt wird auch von einem Anstieg der Zahl der Erwerbstä-

tigen im Alter von 60 bis 64 Jahren getragen. Die Erwerbstätigkeit dieser Gruppe ist im Zeitraum von 2005 bis 2009 um knapp 20 Prozent auf 1,7 Millionen Personen gestiegen. Im gleichen Zeitraum ist die Bevölkerung gleichen Alters sogar um 12,3 Prozent zurückgegangen. Die überdurchschnittliche Dynamik der Erwerbsbeteiligung der Älteren wird im Vergleich mit den 20- bis 55-Jährigen besonders deutlich, bei denen die Erwerbstätigkeit lediglich um drei Prozent zunahm, während der Bevölkerungsrückgang 1,5 Prozent betrug.

Die Erwerbstätigenquote der Älteren bewegt sich zwar insgesamt auf einem niedrigeren Niveau als jene der Jüngeren, jedoch ist der Anstieg der Quote gerade in den letzten Jahren beachtlich.

Auch die Entwicklung der Erwerbstätigenquote[12], die die Erwerbstätigenzahl auf die Bevölkerung in der jeweiligen Altersgruppe bezieht, veranschaulicht die überdurchschnittlich gestiegene Erwerbstätigkeit Älterer. Die Erwerbstätigenquote der Älteren bewegt sich zwar insgesamt auf einem niedrigeren Niveau als jene der Jüngeren, jedoch ist der Anstieg der Quote gerade in den letzten Jahren beachtlich.

Während die Erwerbstätigenquote der Jüngeren sich im Zeitraum von 2000 bis 2009 um weniger als einen Prozentpunkt verändert hat, hat sich die Erwerbstätigenquote der 55- bis unter 60-Jährigen um 13 Prozentpunkte erhöht. Die Erwerbstätigenquote der 60- bis unter 65-Jährigen hatte in dem betrachteten Zeitraum die größte Dynamik, indem sie sich nahezu verdoppelt hat und somit im Jahr 2009 bei knapp 40 Prozent lag. Nach aktuellen Daten des europäischen Statistikamtes Eurostat lag die Erwerbstätigenquote der 60- bis 64-Jährigen in Deutschland mit 40,5 Prozent im ersten Quartal 2010 erstmals über 40 Prozent und stieg im zweiten Quartal 2010 weiter auf 41,1 Prozent.

In den vergangenen Jahren konnte also bereits eine beträchtliche Zunahme der Erwerbstätigkeit Älterer verzeichnet werden. Gleichzeitig besteht aber auch noch ein großes Potenzial für eine weitere Erhöhung der Erwerbsbeteiligung der 55- bis unter 65-Jährigen.

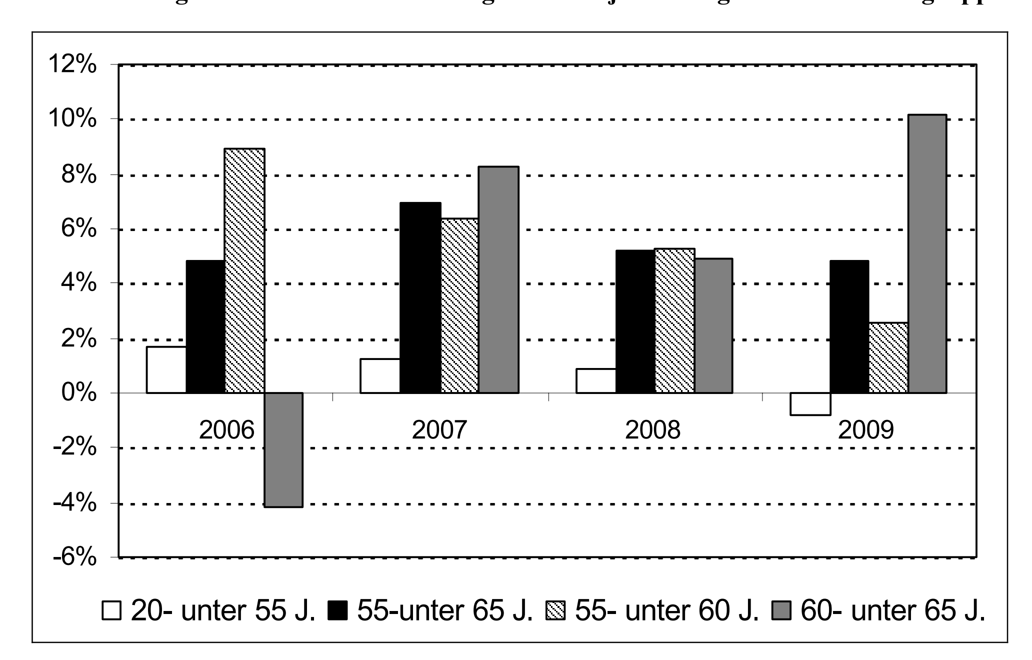
Struktur der Erwerbstätigkeit

Von besonderem Interesse bei einer Untersuchung der Erwerbstätigkeit ist die Entwicklung der verschiedenen Erwerbsformen. Erwerbstätigkeit umfasst zum einen Selbständigkeit, zum anderen abhängige Beschäftigungsverhältnisse. Letztere können befristet oder unbefristet wahrgenommen werden und schließen u. a. sozialversicherungspflichtige Beschäftigung und geringfügige Beschäftigungsverhältnisse ein. Sozialversicherungspflichtige Beschäftigung kann wiederum in Voll- oder Teilzeit ausgeübt werden. Zusammen mit der Zeitarbeit werden Teilzeitbeschäftigungen, befristete Beschäftigungen sowie

[12] Zur Unterscheidung der Erwerbstätigenquote von der Erwerbsquote vgl. Infobox 2-2. Im Folgenden wird die Erwerbstätigenquote nach Abgrenzung des Statistischen Bundesamtes auf Basis des Mikrozensus verwendet.

Abbildung 4-1

Veränderung der Zahl der Erwerbstätigen im Vorjahresvergleich nach Altersgruppe

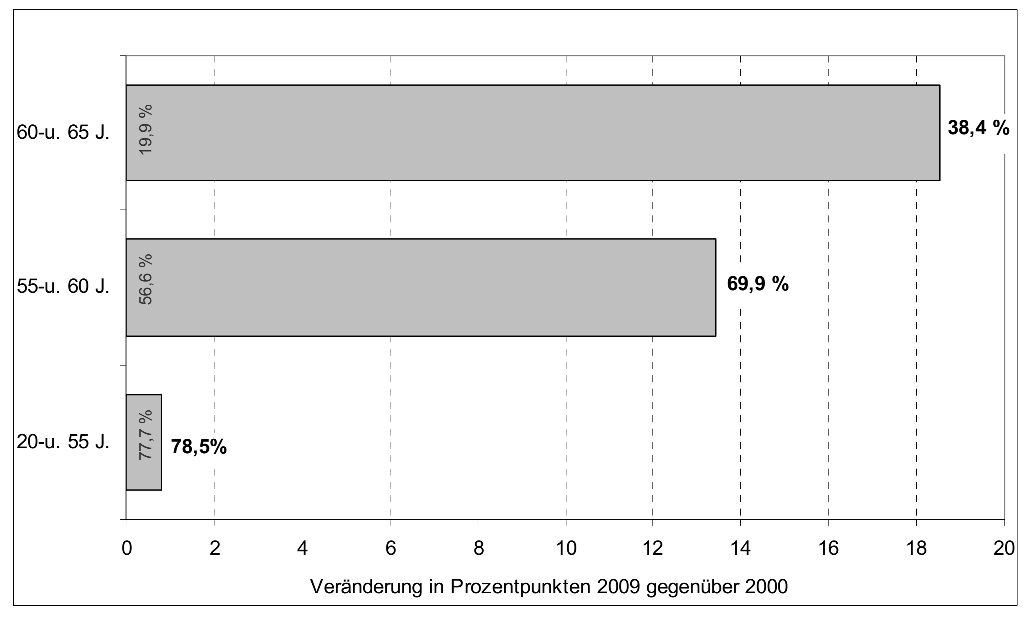


Quelle: Statistisches Bundesamt, Mikrozensus.

Abbildung 4-2



Erwerbstätigenquoten nach Altersgruppen 2009 und ihre Veränderung in Prozentpunkten gegenüber 2000



Quelle: Statistisches Bundesamt, Mikrozensus.

Tabelle 4-1

Entwicklung der Erwerbstätigkeit nach Alter in ausgewählten Jahren

	2005	2006	2007	2008	2009	Veränderung 2005/2009 in %
Erwerbstätige in Tausend						
Insgesamt	36.566	37.344	38.163	38.734	38.662	5,7
20 - u. 55 J.	30.340	30.857	31.234	31.510	31.258	3,0
55 - u. 60 J.	3.039	3.310	3.521	3.707	3.803	25,1
60 - u. 65 J.	1.402	1.344	1.455	1.526	1.681	19,9
55 - u. 65 J.	4.441	4.654	4.976	5.233	5.484	23,5
Erwerbstätigenquote (in % zur Bev. im entsprechenden Alter)						% - Punkte
20 - u. 55 J.	75,1	76,6	78,1	78,8	78,5	3,4
55 - u. 60 J.	63,3	64,2	66,5	68,6	69,9	6,6
60 - u. 65 J.	28,1	29,6	32,8	35,0	38,4	10,3
dar. 60 - u.61 J.	43,3	43,9	46,7	48,8	51,8	8,6
dar. 61 - u.62 J.	37,0	37,7	40,2	42,8	44,8	7,7
dar. 62 - u. 63 J	30,6	32,5	34,6	36,3	38,9	8,4
dar. 63 - u. 64 J.	20,2	22,7	26,0	26,2	28,6	8,4
dar. 64 - u. 65 J.	14,7	17,0	19,1	21,3	22,3	7,6
55 - u. 65 J.	45,4	48,0	51,2	53,6	55,9	10,5

Quelle: Statistisches Bundesamt, Mikrozensus.

geringfügige Tätigkeiten in der Begrifflichkeit des Statistischen Bundesamtes als „atypische Beschäftigungsformen“ bezeichnet. Diese Beschäftigungsformen entsprechen einerseits branchenspezifischen Bedürfnissen und andererseits auch Vorstellungen der individuellen Arbeits(zeit)gestaltung.

Sozialversicherungspflichtige Beschäftigung

Die sozialversicherungspflichtige Beschäftigung[13] hat sich insgesamt sehr positiv entwickelt und ist im Zeitraum zwischen 2005 und 2009 um 4,6 Prozent auf 27,4 Millionen gestiegen. Im Jahr 2009 ist die Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten trotz der Wirtschafts- und Finanzkrise nur geringfügig gegenüber dem etwas höheren Niveau des Jahres 2008 (27,5 Millionen) gesunken. Vorläufigen Angaben zufolge ist die sozialversicherungspflichtige Beschäftigung im August 2010 im Vergleich zum Vorjahresniveau um 1,6 Prozent angestiegen.

Der Anteil der sozialversicherungspflichtig beschäftigten Älteren an allen Erwerbstätigen gleichen Alters ist gestiegen.

Die gestiegene Erwerbsbeteiligung von Älteren zeigt sich ganz wesentlich an den Zahlen zur sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung. Im Zeitraum 2005 bis 2009 ist die Zahl der über 55-Jährigen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten gegenüber den jüngeren Altersgruppen deutlich stärker gestiegen. Auch während der globalen Finanz- und Wirtschaftskrise ist sie nicht gesunken, sondern weiter gewachsen. Der Anteil der sozialversicherungspflichtig beschäftigten Älteren an allen Erwerbstätigen gleichen Alters ist gestiegen, während er bei den Jüngeren gesunken ist.

[13] Daten zur sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung beziehen sich – wenn nicht anders gekennzeichnet – auf den Juni-Wert des Jahres.

Tabelle 4-2

Entwicklung der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung nach Alter in ausgewählten Jahren

	2005	2006	2007	2008	2009	Veränderung 2005/2009 in %
SV-Beschäftigte (Tsd.)	26.178	26.354	26.855	27.458	27.380	4,6
20 - u. 55 J.	22.428	22.476	22.741	23.103	22.854	1,9
55 - u. 60 J.	2.021	2.198	2.361	2.517	2.605	28,9
60 - u. 65 J.	778	737	799	875	995	28,0
55 - u. 65 J.	2.799	2.935	3.160	3.392	3.600	28,6
Anteil der SV-Beschäftigten an Erwerbstätigen der jeweiligen Altersgruppe (in %)						**% - Punkte**
20 - u. 55 J.	73,9	72,8	72,8	73,3	73,1	-0,8
55 - u. 60 J.	66,5	66,4	67,0	67,9	68,5	2,0
60 - u. 65 J.	55,5	54,9	54,9	57,3	59,2	3,7
55 - u. 65 J.	63,0	63,1	63,5	64,8	65,6	2,6
Anteil der SV-Beschäftigten an Bevölkerung der jeweiligen Altersgruppe in % (Beschäftigungsquote)						
20 - u. 55 J.	55,0	55,4	56,2	57,4	56,8	1,8
55 - u. 60 J.	41,5	42,8	44,6	46,6	48,3	6,8
60 - u. 65 J.	16,6	17,1	18,7	20,6	23,4	6,8
55 - u. 65 J.	29,3	31,0	33,0	35,2	37,3	8,0

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit; Statistisches Bundesamt, Mikrozensus.[14]

[14] Die Beschäftigungsquote weist den Anteil der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten an der Bevölkerung des gleichen Alters aus. Sie ist nicht mit der Beschäftigungsquote zu verwechseln, die – z. B. im Kontext der Europäischen Beschäftigungsstrategie – synonym mit der Erwerbstätigenquote verwendet wird.

Infobox 4-1

Erwerbstätigkeit und sozialversicherungspflichtige Beschäftigung

Für die Analyse der Erwerbstätigkeit steht sowohl die Erwerbstätigenstatistik des Statistischen Bundesamtes als auch die Statistik über sozialversicherungspflichtig Beschäftigte der Bundesagentur für Arbeit zur Verfügung. Die Definition der Erwerbstätigen folgt den Vorgaben der International Labour Organization, die im Mikrozensus und in der EU-Arbeitskräfteerhebung konkretisiert werden. Während die Zahl der Erwerbstätigen auch Selbständige und deren mithelfende Familienangehörige, Beamte, Soldaten sowie geringfügig Beschäftigte beinhaltet und nicht nach dem Umfang der Tätigkeit unterscheidet, werden in der Statistik über sozialversicherungspflichtig Beschäftigte nur jene Personen erfasst, deren Arbeitsentgelt der Sozialversicherungspflicht unterliegt.

Der Begriff der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten umfasst die Personen, die sozialversicherungspflichtig in der Kranken-, Pflege-, Renten- und/oder Unfallversicherung sowie der Arbeitslosenversicherung sind. Hierzu gehören auch Auszubildende oder Altersteilzeitbeschäftigte. Letztere zählen systemkonform zu den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten, da die Personen in Altersteilzeit weiterhin ein, wenn auch in der Regel reduziertes, sozialversicherungspflichtiges Entgelt erhalten.

Um den demografischen Einfluss auf die Entwicklung der Zahl der sozialversicherungspflichtig beschäftigten Älteren zu berücksichtigen, ist auch hier die Bezugnahme auf die Bevölkerung der jeweiligen Altersgruppe hilfreich. Wie schon bei der Analyse der Erwerbstätigkeit zeigt sich ein vergleichbares Bild: Die Beschäftigungsquote der 60- bis 64-Jährigen lag mit 23,4 Prozent im Jahr 2009 zwar auf einem niedrigeren Niveau als jene der sozialversicherungspflichtig beschäftigten Jüngeren bzw. der Beschäftigungsquote der 15- bis 64-Jährigen (50,1 Prozent), gleichzeitig stieg sie aber stärker an – im Vergleich zu 2005 um 6,8 und im Vergleich zu 2000 um 12,5 Prozentpunkte, womit sie sich in den letzten zehn Jahren mehr als verdoppelt hat. Der Anstieg bei den 15- bis 64-Jährigen betrug lediglich 2,8 Prozentpunkte im Vergleich zu 2005 bzw. 0,5 Prozentpunkte im Vergleich zum Jahr 2000.

Sozialversicherungspflichtige Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigung

Sowohl die Zahl der in Vollzeit als auch jene der in Teilzeit sozialversicherungspflichtig Beschäftigten hat im Zeitraum von 2005 bis 2009 zugenommen. Da sich die Zahl der in Vollzeit Beschäftigten jedoch weniger stark erhöht hat als die Zahl der sozialversicherungspflichtig Teilzeitbeschäftigten, ist der Anteil der Vollzeitbeschäftigten an allen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten von 83 Prozent im Jahr 2005 auf 81 Prozent im Jahr 2009 leicht gesunken. Der Anteil der in Teilzeit Beschäftigten hat sich dabei sowohl bei den Jüngeren als auch bei den Älteren etwas erhöht. Knapp 74 Prozent der sozialversicherungspflichtig beschäftigten Älteren zwischen 55 und 64 Jahren sind in Vollzeit tätig.

In den letzten fünf Jahren sind jeweils über 70 Prozent der sozialversicherungspflichtig beschäftigten Älteren in Vollzeit tätig gewesen.

Die Zahl der in Vollzeit beschäftigten Älteren ist zwischen 2005 und 2009 gestiegen, während die der Jüngeren im gleichen Zeitraum zurückging. Diese Entwicklung bewirkt, dass sich der Anteil der Älteren zwischen 55 und 64 Jahren an allen Vollzeitbeschäftigten von zehn Prozent im Jahr 2005 auf 12,1 Prozent im Jahr 2009 erhöht hat. Gleichzeitig blieb der Anteil der in Vollzeit beschäftigten Älteren an allen älteren Erwerbstätigen im Zeitraum 2005 bis 2009 mit rund 48 Prozent konstant. Hingegen sank der Anteil der in Vollzeit beschäftigten 20- bis 54-Jährigen an den Erwerbstätigen der entsprechenden Altersgruppe geringfügig von rund 62 auf 60 Prozent.

Die Zahl der in Teilzeit Beschäftigten hat sich in allen Altersgruppen erhöht. Auch die Anteile der in Teilzeit Beschäftigten an allen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten sowie an den Erwerbstätigen der jeweiligen Altersgruppe sind gestiegen. Von den Erwerbstätigen zwischen 55 und 64 Jahren waren im Jahr 2009 insgesamt 16,8 Prozent in einer sozialversicherungspflichtigen Teilzeitbeschäftigung tätig, während bei den jüngeren Erwerbstätigen nur 13,4 Prozent einer sozialversicherungspflichtigen Teilzeitbeschäftigung nachgingen.

Atypische Beschäftigung

Atypische Beschäftigungsverhältnisse haben in den vergangenen Jahren eine stärkere Verbreitung gefunden. Dies ist u. a. auf die politischen Bestrebungen zurückzuführen, flexiblere Beschäftigungsformen wie z. B. Teilzeitarbeit zu stärken. Ziel war es, Einstellungs- und Erwerbstätigkeitshürden zu beseitigen und auf diese Weise mehr Personen den Einstieg sowie den Verbleib in einem Beschäftigungsverhältnis zu ermöglichen. Die Entwicklung der letzten Jahre zeigt, dass dies auch gelungen ist. Neben Teilzeitbeschäftigungen gehören befristete und geringfügige Beschäftigungen sowie Zeitarbeit zur atypischen Beschäftigung, wobei zwischen diesen Beschäftigungsformen Überschneidungen bestehen, so dass sich die Summe der atypisch Beschäftigten nicht aus den Angaben zu den Teilgruppen bilden lässt.

Der Anteil der atypisch Beschäftigten an den Erwerbstätigen der jeweiligen Altersgruppe lag im Jahr 2009 für alle Altersgruppen auf einem vergleichbaren Niveau von rund 20 Prozent. Im Vergleich zum Jahr 2005 hat sich der jeweilige Anteil nur geringfügig verändert.

Befristete Beschäftigung

Die Zahl der befristet Beschäftigten ist zwischen 2005 und 2009 über alle Altersgruppen von insgesamt rund 2,4 Millionen auf knapp 2,7 Millionen gestiegen. In diesem Zeitraum ist die Zahl der Beschäftigten insgesamt auf 30,9 Millionen gestiegen. Somit nehmen die befristet Beschäftigten einen Anteil von rund neun Prozent an allen Beschäftigten ein. Der Anstieg variierte zwischen den verschiedenen Altersgruppen und fiel in der Altersgruppe der 55- bis unter 60-Jährigen relativ gesehen am höchsten aus, lag allerdings weiterhin auf niedrigem Niveau. Von den rund 2,7 Millionen befristet Beschäftigten waren rund 200 000 Personen 55 Jahre und älter.

Der Anteil der befristet Beschäftigten über 55 Jahre an allen befristet Beschäftigten hat sich in den Jahren 2005 bis 2009 nur leicht erhöht. Der Anteil der befristet Beschäftigten an allen Erwerbstätigen in dieser Altersgruppe blieb in dem genannten Zeitraum nahezu unverändert bei weniger als vier Prozent.

Tabelle 4-3

Atypische Beschäftigung nach Alter in ausgewählten Jahren

	2005	2006	2007	2008	2009	Veränderung 2005/2009
Atypisch Beschäftigte (in Tsd.)	6.953	7.682	7.925	8.004	7.875	13,3%
20 - u. 55 J.	5.824	6.427	6.599	6.600	6.444	10,6%
55 - u. 60 J.	530	627	668	701	724	36,6%
60 - u. 65 J.	309	299	320	335	344	11,3%
55 - u. 65 J.	839	926	988	1.036	1.068	27,3%
Anteil der atypisch Beschäftigten an Erwerbstätigen der jeweiligen Altersgruppe						**% - Punkte**
20 - u. 55 J.	19,2%	20,8%	21,1%	20,9%	20,6%	1,4
55 - u. 60 J.	17,4%	18,9%	19,0%	18,9%	19,0%	1,6
60 - u. 65 J.	22,0%	22,2%	22,0%	22,0%	20,5%	-1,6
55 - u. 65 J.	18,9%	19,9%	19,9%	19,8%	19,5%	0,6

Quelle: Statistisches Bundesamt, Mikrozensus.

Tabelle 4-4

Befristet Beschäftigte nach Alter in ausgewählten Jahren

	2005	2006	2007	2008	2009	Veränderung 2005/2009
befristet Beschäftigte (in Tsd.)	2.413	2.638	2.679	2.754	2.666	10,5%
20 - u. 55 J.	2.167	2.363	2.403	2.468	2.374	9,6%
55 - u. 60 J.	114	127	136	141	156	36,8%
60 - u. 65 J.	50	45	50	54	51	2,0%
55 - u. 65 J.	164	172	186	195	207	26,2%
Anteil an Erwerbstätigen der jeweiligen Altersgruppe						**% - Punkte**
20 - u. 55 J.	7,1%	7,7%	7,7%	7,8%	7,6%	0,5
55 - u. 60 J.	3,8%	3,8%	3,9%	3,8%	4,1%	0,4
60 - u. 65 J.	3,6%	3,3%	3,4%	3,5%	3,0%	-0,5
55 - u. 65 J.	3,7%	3,7%	3,7%	3,7%	3,8%	0,1

Quelle: Statistisches Bundesamt, Mikrozensus.

Geringfügige Beschäftigung

Die Zahl der geringfügig Beschäftigten im Alter über 55 Jahre ist von 2005 bis 2009 um 90 000 Personen gestiegen, und zwar im Wesentlichen in der Altersgruppe der 55- bis unter 60-Jährigen. Die Zahl der geringfügig Beschäftigten im Alter von 60 Jahren und darüber blieb nahezu unverändert.

Der Anstieg der älteren geringfügig Beschäftigten relativiert sich, wenn die Entwicklung in Bezug zur gesamten Erwerbstätigkeit dieser Altersgruppe betrachtet wird. Der Anteil der geringfügig Beschäftigten an allen Erwerbstätigen im Alter über 55 Jahre lag mit neun Prozent im Jahr 2009 auf gleicher Höhe wie 2005. Der Anteil der geringfügig Beschäftigten über 60 Jahre an den Erwerbstätigen der Altersgruppe hat sich im gleichen Zeitraum sogar etwas reduziert.

Zeitarbeit

Neben den Teilzeitbeschäftigungen, befristeten Beschäftigungen und geringfügigen Tätigkeiten zählt auch die Zeitarbeit zur atypischen Beschäftigung. Diese bewegte sich insgesamt auf einem relativ niedrigen Niveau, an dem die Älteren keinen bedeutsamen Anteil haben. Von den 562 000 Zeitarbeitern waren im Jahr 2009 lediglich 45 000 Personen älter als 55 Jahre.

„Aufstocker“

Für einen umfassenden Überblick über die Arbeitsmarktlage Älterer über die bisher genannten Erwerbsformen hinaus ist auch die Entwicklung der Zahl älterer erwerbstätiger Bezieher von Arbeitslosengeld II zu skizzieren. Gemeint sind jene Personen, die erwerbstätig sind und ergänzend Leistungen der Grundsicherung für Arbeitsuchende beziehen („Aufstocker“). Diese Leistungen werden entweder auf Grund eines niedrigen Stundenlohns, einer geringen Arbeitszeit oder eines hohen Bedarfs der gesamten Bedarfsgemeinschaft bezogen.

Verglichen mit dem Anteil der Älteren an den Erwerbstätigen ist das Niveau des Anteils der Älteren unter den erwerbstätigen Beziehern von Arbeitslosengeld II unterdurchschnittlich. Der Anteil der Älteren über 55 Jahre an allen rund 1,3 Millionen erwerbstätigen Beziehern von Arbeitslosengeld II hat sich in der Zeit von 2007 bis Anfang des Jahres 2010 auf 12,5 Prozent erhöht. Der Anteil der Älteren über 55 Jahre an allen Erwerbstätigen lag im Jahr 2009 bei 14,2 Prozent.

Das zentrale Ergebnis der Analyse der Erwerbstätigkeit von älteren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern ist, dass die Erwerbstätigkeit dieser Gruppe in den vergangenen Jahren deutlich zugenommen hat. Über die Hälfte der Älteren über 55 Jahre war im Jahr 2009 erwerbstätig. Damit liegt ihre Erwerbstätigenquote mit 55,9 Prozent bereits zehn Prozentpunkte über dem Wert des Jahres 2005. Im Vergleich zur Erwerbstätigenquote der Jüngeren, die knapp 80 Prozent beträgt, ist das Niveau noch niedrig. Der überwiegende Anteil der erwerbstätigen Älteren über 55 Jahre, nämlich insgesamt 66 Prozent, ging einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung nach. Der Anteil der beschäftigten Älteren an ihrer Altersgruppe liegt auch hier niedriger als bei Personen, die jünger als 55 Jahre sind. Die Steigerung der Erwerbsbeteiligung Älterer ist angesichts der Tatsache, dass die Frühverrentung noch vor wenigen Jahren häufig gängige Praxis war, ein enormer Erfolg. Die Entwicklung verdeutlicht das Potenzial, das in einer verstärkten Aktivierung von Älteren für den Arbeitsmarkt besteht.

Tabelle 4-5

Geringfügig Beschäftigte nach Alter in ausgewählten Jahren

	2005	2006	2007	2008	2009	Veränderung 2005/2009
geringfügig Beschäftigte (in Tsd.)	2.599	2.850	2.976	2.773	2.794	7,5%
20 - u. 55 J.	1.997	2.171	2.241	2.068	2.053	2,8%
55 - u. 60 J.	207	276	299	293	296	43,0%
60 - u. 65 J.	194	187	198	182	195	0,5%
55 - u. 65 J.	401	463	497	475	491	22,4%
Anteil an Erwerbstätigen der jeweiligen Altersgruppe						**% - Punkte**
20 - u. 55 J.	6,6%	7,0%	7,2%	6,6%	6,6%	0,0
55 - u. 60 J.	6,8%	8,3%	8,5%	7,9%	7,8%	1,0
60 - u. 65 J.	13,8%	13,9%	13,6%	11,9%	11,6%	-2,2
55 - u. 65 J.	9,0%	9,9%	10,0%	9,1%	9,0%	-0,1

Quelle: Statistisches Bundesamt, Mikrozensus.

4.2 Entwicklung der Arbeitslosigkeit

Arbeitslosigkeit ist Ausdruck einer Unterauslastung des Arbeitskräfteangebots. Als arbeitslos gelten nach dem Dritten Buch Sozialgesetzbuch (SGB III) Personen, die vorübergehend nicht in einem Beschäftigungsverhältnis stehen, das 15 Wochenstunden oder mehr umfasst, die eine versicherungspflichtige Beschäftigung von mindestens 15 Wochenstunden suchen und dabei den Vermittlungsbemühungen der Agenturen für Arbeit bzw. der Träger der Grundsicherung für Arbeitsuchende zur Verfügung stehen und sich dort persönlich arbeitslos gemeldet haben.

Infobox 4-2

Kennzahlen zum Arbeitsmarkt

In regelmäßigen Abständen wird die Aussagekraft von Kennziffern zum Arbeitsmarkt, insbesondere der registrierten Arbeitslosigkeit, kritisiert. Hierbei wird meist darauf hingewiesen, dass Kennzahlen Definitionen unterliegen, die sich verändern können. Die registrierte Arbeitslosigkeit beispielsweise gibt die Anzahl der Personen an, die die gesetzlich festgelegten Kriterien des § 16 Absatz 1 SGB III (Beschäftigungslosigkeit, Verfügbarkeit, Arbeitsuche) und des § 16 Absatz 2 SGB III (keine Teilnahme an einer arbeitsmarktpolitischen Maßnahme) erfüllen und deshalb als arbeitslos gezählt werden. Gesetzliche Änderungen der in Bezug genommenen Vorschriften führen somit auch zu Änderungen in der Zahl der Arbeitslosen.

Konkret zeigt sich dies beispielsweise beim Rückgang der Arbeitslosigkeit im zweiten Halbjahr 2009. Diese entwickelte sich nicht allein infolge der getroffenen arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen deutlich moderater als erwartet; es ist auch ein statistischer Sondereffekt im Zuge der Neuausrichtung der arbeitsmarktpolitischen Instrumente zu berücksichtigen, durch welche mit Wirkung zum 1. Januar 2009 eine Reihe von Instrumenten verändert, abgeschafft oder neu gestaltet wurden. Dies hat indirekt Auswirkungen auf die Vergleichbarkeit der Arbeitslosenzahlen im Zeitablauf. Seit Jahresbeginn 2010 beeinflusst dieser Effekt den Vormonatsvergleich nicht mehr; im Vorjahresvergleich muss er jedoch weiterhin berücksichtigt werden. Um den genannten Effekt der arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen transparent zu machen, wird ergänzend zur Arbeitslosigkeit die Kennzahl der Unterbeschäftigung ausgewiesen, bei der zusätzlich zu den registrierten Arbeitslosen auch die Personen erfasst werden, die aufgrund von § 16 Absatz 2 SGB III oder eines arbeitsmarktbedingten Sonderstatus nicht als arbeitslos im Sinne des § 16 SGB III gelten.

Die Zahl der älteren Arbeitslosen wird darüber hinaus durch die Ende des Jahres 2007 ausgelaufenen Regelungen des § 428 SGB III, des § 65 Absatz 4 SGB II und des § 252 Absatz 8 SGB VI beeinflusst. Der Wegfall dieser Regelungen hat älteren Arbeitslosen die Möglichkeit genommen, Arbeitslosengeld unter erleichterten Voraussetzungen zu beziehen. Statistisch galten die Bezieher von Arbeitslosengeld unter erleichterten Voraussetzungen nicht als arbeitslos. Seit Anfang 2008 gehen demnach Monat für Monat Arbeitslose im Alter über 58 Jahre in die Statistik ein, die zu einem großen Teil in den Jahren bis 2008 nicht als arbeitslos gezählt worden wären. Seit Anfang 2008 ist daher auch ein Aufbau des Bestandes älterer Arbeitsloser zu beobachten.

Leicht abgefedert, aber keinesfalls kompensiert wird dieser Effekt durch die Auswirkungen des § 53a SGB II, wonach erwerbsfähige Hilfebedürftige, die nach Vollendung des 58. Lebensjahres mindestens für die Dauer von zwölf Monaten Leistungen der Grundsicherung für Arbeitsuchende bezogen haben, ohne dass ihnen eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung angeboten worden ist, nicht mehr als arbeitslos gelten. Diese Personengruppe ist nämlich deutlich kleiner als die Personengruppe, die zuvor die 58er-Regelung nach § 428 SGB III und § 65a SGB II in Anspruch nahm. Im Mai 2010 fielen rund 70 000 Personen unter die Regelung des § 53a SGB II. Im Jahr 2007 nahmen hingegen schätzungsweise über 400 000 Personen die 58er-Regelung des § 428 SGB III bzw. § 65 Absatz 4 SGB II in Anspruch. Wie viele Personen im SGB II derzeit noch die alte 58er-Regelung in Anspruch nehmen, ist nicht bekannt. Im SGB III waren es im Mai 2010 rund 1 200 Personen.

Die Entwicklung der Arbeitslosigkeit in Deutschland hat viele Beobachter positiv überrascht. Die Entwicklung am Arbeitsmarkt konnte von der ungünstigen gesamtwirtschaftlichen Entwicklung weitgehend entkoppelt werden, was insbesondere auf eine beschäftigungssichernde Arbeitszeit- und Personalpolitik in den Unternehmen sowie auf die Nutzung des Instruments der Kurzarbeit zurückgeführt werden kann. Das erfreuliche Ergebnis dieser Anstrengungen ist ein in diesem Jahr unerwartet kräftiger Rückgang der Arbeitslosigkeit. Mit 2,9 Millionen lag der Wert im Oktober 2010 trotz der verhältnismäßig ungünstigen ökonomischen Rahmenbedingungen so niedrig wie seit Oktober 1992 nicht mehr.

Auf Grund eines Sondereffekts (vgl. Infobox 4-2) wird die positive Entwicklung der Arbeitslosenzahlen im Jahresvergleich etwas überzeichnet. Dies wird bei einer Betrachtung der von der Bundesagentur für Arbeit ausgewiesenen Unterbeschäftigung (ohne Kurzarbeit), die auch die gesamte Entlastung durch Arbeitsmarktpolitik sowie den Sondereffekt berücksichtigt, deutlich. Doch auch die Unterbeschäftigung (ohne Kurzarbeit) hat im Oktober 2010 im Vergleich zum Vorjahr um rund 383 000 auf 4,06 Millionen abgenommen. Auf Grund des Sondereffektes fiel der Rückgang hier zunächst etwas geringer aus als bei der Arbeitslosigkeit. In den vergangenen sieben Monaten ist die Unterbeschäftigung saisonbereinigt aber stärker gesunken als die Arbeitslosigkeit. Der Abstand beider Größen verringerte sich damit und die Unterbeschäftigung liegt aktuell nur noch knapp über dem Wert von Oktober 2008 (+16.000).

Der Rückgang der Arbeitslosigkeit umfasst auch die Gruppe der Älteren. Die Zahl der Arbeitslosen, die älter als 55 Jahre waren, hat sich in den Jahren 2005 bis 2008 deutlich um insgesamt 26,4 Prozent reduziert. Da sich in diesem Zeitraum die Arbeitslosigkeit insgesamt aber noch etwas stärker verringerte (32,8 Prozent), ist der Anteil der Älteren an allen Arbeitslosen geringfügig von zwölf auf 13,1 Prozent gestiegen.

Auf Grund der Finanz- und Wirtschaftskrise erhöhte sich die Arbeitslosigkeit von 2008 bis 2009 insgesamt um fünf Prozent, die Arbeitslosigkeit von Personen über 55 Jahre sogar um rund 16 Prozent. Dennoch lag sie damit aber noch unter dem absoluten Wert für das Jahr 2005. Im ersten Halbjahr 2010 sind die Arbeitslosigkeit insgesamt sowie die Arbeitslosigkeit der Älteren über 55 Jahre wieder zurückgegangen, wiederum aber in unterschiedlichem Maße. Deshalb ist der Anteil der Arbeitslosen, die älter als 55 Jahre sind, an allen Arbeitslosen etwas angestiegen. Diese Entwicklung der Zahl der arbeitslosen Älteren ist in erheblichem Maße auf einen statistischen Sondereffekt zurückzuführen (vgl. Infobox 4-2).

Struktur der Arbeitslosigkeit

Bei einer Analyse der Struktur der Arbeitslosigkeit fällt auf, dass sich der Rückgang der Arbeitslosigkeit in den Jahren 2005 bis 2008 zunächst im Bereich des Rechtskreises SGB III[15] vollzogen hat und die Arbeitslosigkeit auch dort im Verlauf der wirtschaftlichen Erholung im ersten Halbjahr 2010 stärker wieder abgebaut werden konnte. Dieses Phänomen ist auf den Umstand zurückzuführen, dass im SGB III Personen betreut werden, die schneller von einer Verbesserung der Arbeitsmarktlage profitieren. Die beschriebene Entwicklung galt auch für die älteren Arbeitslosen über 55 Jahre, auch wenn bei ihnen die Dynamik der Veränderung geringer ausfiel.

[15] Die Zahl der Bezieher von Arbeitslosengeld und Leistungen der Grundsicherung für Arbeitsuchende stimmt nicht mit der Zahlen der Arbeitslosen überein. Dies liegt einerseits daran, dass es im Rechtskreis SGB III Arbeitslose geben kann, die auf Grund fehlender Anspruchsvoraussetzungen keine Leistungen nach dem Sozialgesetzbuch beziehen. Darüber hinaus werden Teilnehmer an Maßnahmen nach § 16 Absatz 2 SGB III in beiden Rechtskreisen nicht als arbeitslos gezählt. Im Rechtskreis SGB II sind darüber hinaus Erwerbstätige einbezogen, die zwar Leistungen der Grundsicherung für Arbeitsuchende beziehen, aber auf Grund ihrer Erwerbstätigkeit nicht als arbeitslos zu zählen sind (so genannte Aufstocker), und Personen, die wegen fehlender Verfügbarkeit (z. B. Betreuung von kleinen Kindern oder Pflege von Angehörigen, § 10 SGB II) nicht als arbeitslos zu zählen sind.

Tabelle 4-6

Kenngrößen zur Arbeitslosigkeit in ausgewählten Jahren

	2005	2006	2007	2008	2009	Veränderung 2005/2009
Arbeitslose insgesamt	4.860.909	4.487.305	3.776.509	3.267.907	3.423.283	-29,6%
davon älter als 55 Jahre	581.702	568.264	475.432	427.996	496.600	-14,6%
Anteil	12,0%	12,7%	12,6%	13,1%	14,5%	
davon älter als 60 Jahre	81.893	63.594	42.301	47.479	91.542	11,8%
Anteil	1,7%	1,4%	1,1%	1,5%	2,7%	

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit (Jahresdurchschnitte).

Anders stellte sich die Situation für Personen über 60 Jahre dar, was maßgeblich durch Veränderungen der gesetzlichen Rahmenbedingungen verursacht war (vgl. Infobox 4-2).

Dauer der Arbeitslosigkeit

In den letzten Jahren konnte nicht nur die Arbeitslosigkeit insgesamt, sondern auch die verfestigte Arbeitslosigkeit von Jüngeren und von Älteren reduziert werden.

Auf Grund der Zusammenführung der Arbeitslosenhilfe mit der Sozialhilfe in die zum Jahresbeginn 2005 neu eingeführte Grundsicherung für Arbeitsuchende (SGB II) wurden im Jahr 2005 zum Teil erstmals auch langjährige Sozialhilfebezieher als arbeitslos erfasst und verdeckte Arbeitslosigkeit offengelegt. Da aus diesem Personenkreis viele nicht innerhalb des ersten Jahres nach Zusammenführung von Arbeitslosenhilfe und Sozialhilfe vermittelt werden konnten, stieg die Zahl der Langzeitarbeitslosen, d. h. der Personen, die länger als ein Jahr arbeitslos waren, im Jahr 2006 zunächst an. Entsprechend lag der Anteil der Langzeitarbeitslosen an allen Arbeitslosen bei 41 Prozent[16]. In den folgenden Jahren konnte die Langzeitarbeitslosigkeit aber relativ stärker abgebaut werden als die Arbeitslosigkeit insgesamt, wodurch sich der Anteil der Langzeitarbeitslosen an allen Arbeitslosen auf knapp 30 Prozent im Jahresdurchschnitt 2009 verringerte. Diese Entwicklung zeigte sich sowohl für die Arbeitslosen im Alter zwischen 20 und unter 55 Jahren als auch für die Arbeitslosen im Alter zwischen 55 und unter 65 Jahren. In den letzten Jahren konnte nicht nur die Arbeitslosigkeit insgesamt, sondern auch die verfestigte Arbeitslosigkeit von Jüngeren und von Älteren reduziert werden. Der Anteil der Kurzzeitarbeitslosen an allen Arbeitslosen liegt bei den Jüngeren höher als bei den Älteren.

[16] Alle Daten zur Dauer der Arbeitslosigkeit beziehen sich auf Daten aus dem BA-IT-Fachverfahren, ohne Informationen zu den zugelassenen Trägern; daher werden nur Anteile angegeben.

Die Daten zur Entwicklung der Langzeit- und der Kurzzeitarbeitslosigkeit stützen die Einschätzung, dass sich der Arbeitsmarkt in Deutschland trotz der Wirtschafts- und Finanzkrise erstaunlich stabil darstellt.

Die Daten zur Entwicklung der Langzeit- und der Kurzzeitarbeitslosigkeit stützen die Einschätzung, dass sich der Arbeitsmarkt in Deutschland trotz der Wirtschafts- und Finanzkrise erstaunlich stabil darstellt. Der Anteil der kurzfristig Arbeitslosen sinkt wieder, während der Anteil der Langzeitarbeitslosen wieder geringfügig ansteigt. Diese Entwicklung ist typisch im Konjunkturverlauf, da Kurzzeitarbeitslose früher von einer wirtschaftlichen Belebung profitieren können als Langzeitarbeitslose. Gleichwohl spielen auch die Qualifikation und der bisherige Erwerbsverlauf eine wichtige Rolle. Dieser Umstand gilt für jüngere und ältere Arbeitslose gleichermaßen.

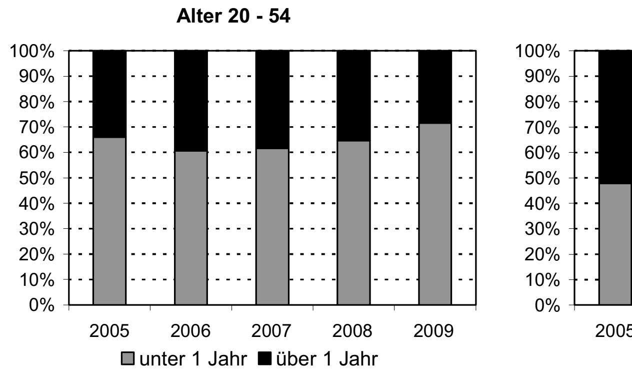
4.3 Zielsetzungen der Arbeitsmarktpolitik im europäischen Kontext

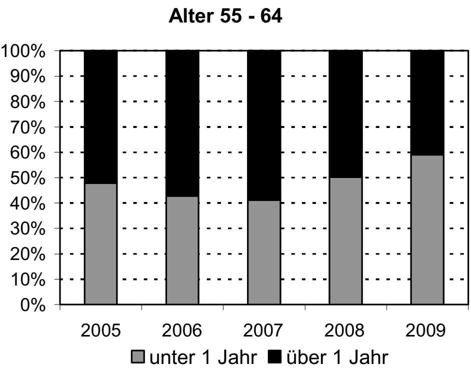
Die Europäische Union hat im Rahmen der gemeinsamen europäischen Beschäftigungsstrategie ihrer Mitgliedstaaten der Steigerung der Erwerbstätigkeit älterer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer hohe Priorität eingeräumt. Im Jahr 2001 formulierten die Staats- und Regierungschefs auf dem Europäischen Rat in Stockholm im Rahmen der Lissabon-Strategie das Ziel, bis zum Jahr 2010 die Erwerbstätigenquote[17] der älteren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zwischen 55 und 64 Jahren auf 50 Prozent zu steigern.

[17] Die Erwerbstätigenquote bei Eurostat, die für europäische Vergleiche herangezogen wird, beruht auf einer geringfügig anderen Abgrenzung als die Erwerbstätigenquote des Statistischen Bundesamtes, obwohl die Datenbasis für beide Werte der Mikrozensus ist. In der Abgrenzung von Eurostat werden jedoch Wehr- und Zivildienstleistende sowie Personen in Gemeinschaftsunterkünften nicht berücksichtigt. Die jeweiligen Werte unterscheiden sich daher etwas. Die Erwerbstätigenquote bei Eurostat wird ebenso wie die Erwerbstätigenziele oft auch als Beschäftigungsquote bzw. Beschäftigungsziele bezeichnet.

Abbildung 4-3

Anteil der Kurz- und Langzeitarbeitslosen nach Altersgruppen in ausgewählten Jahren
(in Prozent)

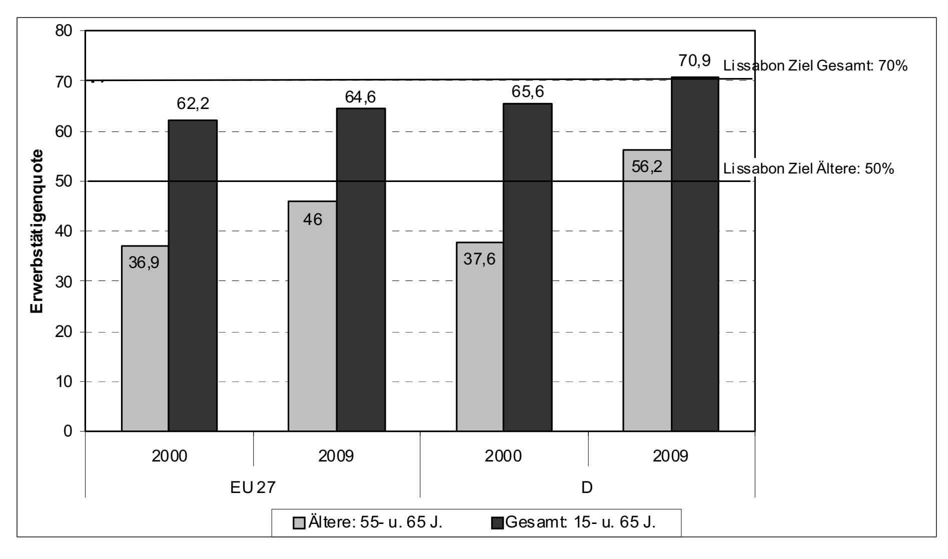




Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Daten aus BA- IT Systemen ohne Daten der zugelassenen kommunalen Träger.

Abbildung 4-4

Ausgewählte Ziele und Zielerreichung der europäischen Beschäftigungsstrategie



Quelle: Eurostat.

Deutschland hat bereits im Jahr 2007 das Lissabon-Ziel einer Erwerbstätigenquote Älterer von 50 Prozent überschritten.

In den vergangenen zehn Jahren ist in vielen Ländern Europas die Erwerbstätigenquote Älterer deutlich gestiegen, auch wenn die europäischen Zielmarken im EU-Durchschnitt voraussichtlich in diesem Jahr noch nicht erreicht werden. Deutschland hat hingegen bereits im Jahr 2007 das Lissabon-Ziel einer Erwerbstätigenquote Älterer von 50 Prozent überschritten.

In der neuen Strategie EU 2020, die der Lissabon-Strategie nachfolgt, wird das Ziel formuliert, die Erwerbstätigenquote der Männer und Frauen im Alter von 20 bis 64 Jahren bis zum Jahr 2020 EU-weit auf 75 Prozent anzuheben.[18] Gegenwärtig beträgt die Erwerbstätigenquote nach dieser Altersabgrenzung 69,1 Prozent in der EU 27 und 74,8 Prozent in Deutschland.

Eine höhere Erwerbstätigenquote Älterer ist auch Gegenstand der neuen Beschäftigungspolitischen Leitlinien der EU, die bis zum Jahr 2014 unverändert Bestand haben sollen. Die Beschäftigungspolitischen Leitlinien sind von den Mitgliedstaaten in der Ausgestaltung ihrer nationalen Beschäftigungspolitik zu berücksichtigen. Sie sehen u. a. eine Kombination aus aktiver Arbeitsmarktpolitik, effektivem lebenslangem Lernen und eine Politik zur Förderung der Arbeitskräftemobilität sowie einer angemessenen Absicherung der Übergänge auf dem Arbeitsmarkt vor. Auch die Themen Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz und Qualität der Arbeit sollen besondere Beachtung erfahren.

Die Notwendigkeit eines gemeinsamen Paradigmenwechsels weg von der Frühverrentung und hin zur Förderung eines langen Verbleibs im Erwerbsleben wird heute in ganz Europa verstanden, auch wenn die Intensität entsprechender Reformen in den einzelnen Mitgliedstaaten unterschiedlich ausgeprägt ist. Die national ergriffenen Maßnahmen zur Verbesserung der Erwerbsbeteiligung Älterer umfassen ein breites Spektrum und lassen sich grob in vier Bereiche zusammenfassen: Die Beschäftigungsförderung, die Förderung von Bildung und Qualifizierung, eine an das aktive Altern angepasste Arbeitsumgebung und die Ausrichtung der sozialen Sicherungssysteme auf den demografischen Wandel. Der vierte Bereich umfasst die Anhebung des gesetzlichen Renteneintrittsalters sowie den Abbau von Frühverrentungsmöglichkeiten.

Infobox 4-3

Das Grünbuch der Europäischen Kommission

Die Europäische Kommission hat am 7. Juli 2010 ein Grünbuch zu „angemessenen, nachhaltigen und sicheren europäischen Rentensystemen" (*Grünbuch Rente*) veröffentlicht. Ziel des

[18] Die Gründe für die Änderung der Altersabgrenzung liegen im hohen Anteil der 15- bis 19-Jährigen in Schule oder Ausbildung. Damit die Chancen junger Menschen auf dem Arbeitsmarkt nachhaltig verbessert werden, ist das erklärte Ziel der Mitgliedstaaten der Europäischen Union, diesen Anteil durch verstärkte Ausbildungs- und Qualifizierungsangebote weiter zu erhöhen. Für das Ziel einer Erhöhung der Erwerbsbeteiligung wurde daher die Altersabgrenzung von 20 bis 64 Jahre vereinbart.

Grünbuchs ist die Betrachtung von Herausforderungen und Ungleichgewichten in den Rentensystemen unter Einbeziehung eines breiten Spektrums an Akteuren. Einer der Kernpunkte des Grünbuchs ist der Gedanke, vor dem Hintergrund einer in der Zukunft weiter steigenden durchschnittlichen Lebenserwartung und der Sicherung der zukünftigen Angemessenheit und Nachhaltigkeit der Rentensysteme die gesetzliche Regelaltersgrenze anzuheben. Die Angemessenheit und Nachhaltigkeit der Alterssicherungssysteme würden gefördert, wenn der Anstieg der im Ruhestand verbrachten Zeit durch eine Anhebung des tatsächlichen Renteneintrittsalters gedämpft wird. Weiter geht es der Kommission darum, die Erwerbsbevölkerung zu mehr Arbeitsleistung und einem längeren Erwerbsleben zu motivieren. Außerdem wird die Abschaffung bzw. Erschwerung von Frühverrentungsmöglichkeiten sowie eine Arbeitsmarktpolitik vorgeschlagen, die ältere Arbeitnehmer dazu ermutigt, länger im Arbeitsmarkt zu verbleiben.

Die Entwicklungen in vielen Mitgliedstaaten zeigen, dass eine deutliche Steigerung der Erwerbstätigenquote Älterer möglich ist. Besondere Erfolge können dabei die Länder aufweisen, die ganzheitliche Ansätze verfolgen und verschiedene Bereiche miteinander verbinden. Hierzu gehören präventive und fördernde Maßnahmen und der Abbau von Fehlanreizen sowie die Schaffung von Anreizen zum längeren Verbleib im Erwerbsleben. Die Bundesregierung will von positiven europäischen Erfahrungen profitieren.

4.4 Ausgewählte Maßnahmen der Bundesregierung zur Erhöhung der Erwerbsbeteiligung Älterer

Die Bundesregierung fördert durch verschiedene Maßnahmen einen längeren Verbleib von Älteren im Erwerbsleben. Neben der Abschaffung von Anreizen für ein früheres Ausscheiden aus der Erwerbstätigkeit wie beispielsweise die Abschaffung der genannten Frühverrentung oder der von der Bundesagentur für Arbeit geförderten Altersteilzeit, die überwiegend im Blockmodell wahrgenommen wurde, enthält insbesondere das Gesetz zur Arbeitsförderung (SGB III) Maßnahmen zur Förderung der Erwerbstätigkeit von Älteren.

Die Bundesregierung fördert bereits heute durch verschiedene Maßnahmen einen längeren Verbleib von Älteren im Erwerbsleben.

Arbeitsförderung nach dem SGB III

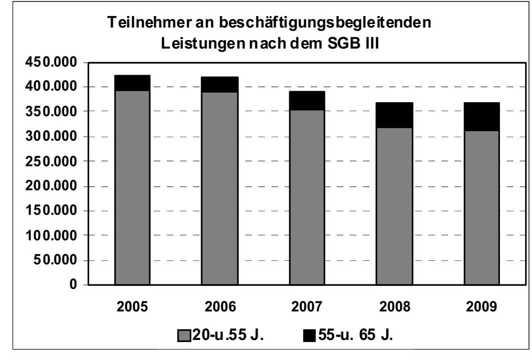
Das SGB III enthält zahlreiche Regelungen und Maßnahmen zur Arbeitsförderung, die auch von Älteren genutzt werden können. Neben den Regelungen zu passiven Leistungen finden sich hier u. a. auch die Instrumente der aktiven Arbeitsmarktpolitik, beispielsweise zur Weiterbildung und Qualifizierung sowie zur Beschäftigungsförderung. Zu unterscheiden sind beschäftigungsbegleitende Leistungen (z. B. Eingliederungszuschüsse, Beschäftigungszuschüsse oder Förderungen von Selbständigkeit) von Beschäftigung schaffenden Instrumenten wie beispielsweise Arbeitsgelegenheiten.

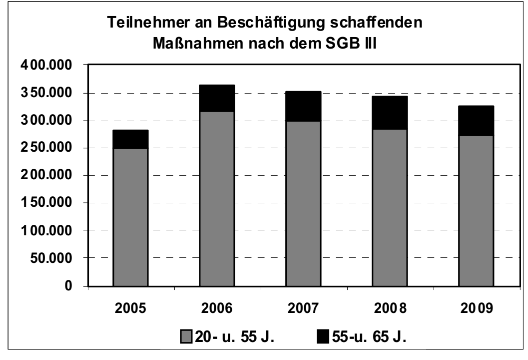
Die Analyse der Teilnehmerzahlen an beschäftigungsbegleitenden Maßnahmen zeigt, dass die Partizipation in den letzten Jahren insgesamt rückläufig war. Der Anteil Älterer an allen Teilnehmern hingegen ist kontinuierlich gestiegen. Von 2005 bis 2009 hat sich der Anteil der über 55-Jährigen verdoppelt und erreichte im Jahresdurchschnitt 2009 rund 15 Prozent.

Die Entwicklung der Beschäftigung schaffenden Maßnahmen zeigt einen ähnlichen Trend. Zwar hat von 2005 auf 2006 die Anzahl der Teilnehmerinnen und Teilnehmer stark zugenommen, doch geht sie seitdem stetig zurück. Hingegen hat sich der Anteil Älterer unter den Teilnehmern deutlich erhöht, so dass im Jahresdurchschnitt 2009 rund 16 Prozent der Teilnehmerinnen und Teilnehmer älter als 55 Jahre waren. Darüber hinaus hat sich die Anzahl der über 60-Jährigen in der Zeit von 2005 bis 2009 fast verdreifacht. Dies verdeutlicht, dass zunehmend auch ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in die aktive Arbeitsmarktpolitik einbezogen werden.

Abbildung 4-5

Teilnehmer an beschäftigungsbegleitenden und an Beschäftigung schaffenden Maßnahmen





Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Bestand an Teilnehmern (12-Monatsdurchschnitt). Ab 2006 mit Förderinformationen der zkT.

„Initiative 50plus“

Neben Maßnahmen der Beschäftigungsförderung hat die Bundesregierung weitere Aktivitäten entfaltet, um die Beschäftigungschancen Älterer zu erhöhen. Parallel zum Gesetzgebungsverfahren zur schrittweisen Anhebung der Altersgrenzen wurden 2006 unter dem Namen „Initiative 50plus“ bestehende und neue Maßnahmen zur Verbesserung der Beschäftigungschancen älterer Menschen zusammengefasst. Die „Initiative 50plus“ zielte insbesondere auf eine Erhöhung der Erwerbstätigenquote Älterer, den Abbau der Frühverrentung, die bessere Arbeitsmarktintegration Älterer und eine Erhöhung ihrer Weiterbildungsquote.

Wesentliche Maßnahmen der „Initiative 50plus“ sind im „Gesetz zur Verbesserung der Beschäftigungschancen älterer Menschen“ aus dem Jahr 2007 enthalten. Es sieht beispielsweise vor, die berufliche Weiterbildung Älterer gezielter als bisher zu fördern und setzt damit ein deutliches Signal für das Ziel, lebenslanges Lernen zu ermöglichen. Dazu wurde der Anspruchszeitraum im bereits bestehenden § 417 SGB III verlängert und sonstige Zugangsvoraussetzungen wurden erweitert. So wurde das Zugangsalter herabgesetzt, damit die Maßnahme bereits für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ab dem vollendeten 45. Lebensjahr zugänglich ist. Darüber hinaus ist die Maßnahme auch für etwas größere Unternehmen geöffnet worden, damit auch Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Betrieben mit bis zu 249 Beschäftigten davon profitieren können. Die Entwicklung der Teilnehmerzahlen zeigt, dass die Maßnahme zunehmend in Anspruch genommen wird, auch von Personen, die älter als 60 Jahre sind. Im Rahmen des Beschäftigungschancengesetzes ist vorgesehen, das bis Ende 2010 befristete Instrument um ein weiteres Jahr zu verlängern.

Als weiterer Bestandteil der „Initiative 50plus“ wurden Einstellungshürden für Ältere durch einen veränderten Eingliederungszuschuss (§ 421f SGB III) für Unternehmen, die Ältere einstellen, sowie eine Entgeltsicherung (§ 421j SGB III) für ältere Beschäftigte, abgebaut. Im Rahmen des Beschäftigungschancengesetzes ist vorgesehen, auch diese bis Ende 2010 befristeten Instrumente um ein weiteres Jahr zu verlängern.

Bundesprogramm „Perspektive 50plus – Beschäftigungspakte für Ältere in den Regionen“

Bereits seit Oktober 2005 unterstützt das Bundesprogramm „Perspektive 50plus – Beschäftigungspakte für Ältere in den Regionen“ Langzeitarbeitslose im Alter zwischen 50 und 64 Jahren bei ihrer Rückkehr auf den ersten Arbeitsmarkt. Die Bundesregierung arbeitet hierbei mit 62 regionalen Beschäftigungspakten zusammen, an denen 349 Träger der Grundsicherung für Arbeitsuchende beteiligt sind, und unterstützt diese fachlich und finanziell.

Um Ältere aus der Hilfebedürftigkeit herauszuführen und ihnen eine Perspektive auf existenzsichernde Arbeit zu geben, haben die 62 Beschäftigungspakte regionale Strategien und Konzepte entwickelt, die sie in eigener Verantwortung umsetzen und kontinuierlich weiterentwickeln. Verbindende Elemente dieser regionalen Lösungswege sind die Konzentration auf die Stärken und Potenziale der Personen in der Zielgruppe und eine auf das Individuum ausgerichtete intensive Aktivierung. Ziel ist es, den Älteren die Möglichkeit zu eröffnen, ihre eigenen Fähigkeiten herauszuarbeiten, auszubauen und erfolgreich auf dem Arbeitsmarkt einzusetzen. Zur Sicherung einer weiterhin erfolgreichen Umsetzung dieser Maßnahmen wird das Bundesprogramm „Perspektive 50plus“ in einer dritten Programmphase ab 2011 und bis 2015 gefördert.

Programm „Weiterbildung von älteren und gering qualifizierten Beschäftigten“

Das Programm „Weiterbildung von älteren und gering qualifizierten Beschäftigten (WeGebAU)“ wurde im Jahr 2006 konzipiert, um die bereits seit 2002 existierenden präventiven Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung der Bundesagentur für Arbeit stärker zu akzentuieren. Im Jahr 2007 wurde das Programm modifiziert und richtet sich seitdem nur noch an Beschäftigte und nicht mehr auch an Arbeitslose.

Tabelle 4-7

Eintritte in Maßnahmen – Ältere Beschäftigte in KMU nach § 417 SGB III

	2005	2006	2007	2008	2009
Insgesamt	100	873	4.396	11.314	11.968
45 bis unter 55 Jahre	68	530	3.516	8.982	9.392
55 bis unter 65 Jahre	27	340	875	2.329	2.573

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit.

Erhebungen zeigen, dass das Instrument mit seinen Teilkomponenten bei Unternehmen an Bekanntheit gewinnt. Im Jahr 2008 wurden die Ergebnisse der geförderten Weiterbildungsmaßnahmen von 85 Prozent der beteiligten Betriebe positiv bewertet. Es zeigt sich allerdings auch, dass insbesondere kleinere Betriebe für betriebliche Weiterbildung schwer zu erreichen sind. Bei Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern muss genauso wie bei Arbeitgebern weiter das Bewusstsein geschärft werden, dass Bildung und betriebliche Weiterbildung sowohl für die individuelle Weiterbeschäftigungsfähigkeit als auch zur Deckung des zukünftigen Personalbedarfs von elementarer Bedeutung sind.

Initiative Neue Qualität der Arbeit

Das Ziel, die Arbeitsfähigkeit älterer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zu erhalten und zu verbessern, wird auch mit der Initiative Neue Qualität der Arbeit (INQA) verfolgt (vgl. Kapitel 5.1). Die Bundesregierung fördert mit INQA die Schaffung gesundheits- und leistungsfördernder Arbeitsbedingungen. Darüber hinaus werden Unternehmen bei der Umsetzung einer nachhaltigen Personalpolitik unterstützt und für eine lebenslange Qualifikation ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter motiviert. Den Ansätzen liegt u. a. die Erkenntnis zugrunde, dass für einen nachhaltigen Erhalt der Arbeitsfähigkeit die Maßnahmen über den gesamten Erwerbsverlauf erfolgen und deshalb bereits bei jüngeren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern ansetzen sollten.

Arbeitskräfteallianz

Vor dem Hintergrund des drohenden Arbeitskräftemangels wird derzeit vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales auf Bundesebene eine strategische Partnerschaft mit ausgewählten wirtschaftsnahen und regional verankerten Institutionen aufgebaut, die einen Rahmen für die Entwicklung und Umsetzung von Maßnahmen zur Sicherung der Arbeitskräftebasis bildet. Wichtige Handlungsfelder werden dabei u. a. die Verbesserung der Beschäftigungssituation von älteren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern sowie die Gestaltung von alters- und alternsgerechten Arbeitsplätzen sein.

Im Rahmen der Arbeitskräfteallianz sollen regionale Akteure, Initiativen und Projekte, die sich im Bereich Arbeitskräftesicherung engagieren, unterstützt, zur Vernetzung angeregt, und öffentlich bekannt gemacht werden. Insbesondere Unternehmen sollen bei der Entwicklung und Umsetzung von Ideen für betriebliche Maßnahmen zur Sicherung des Arbeitskräftebedarfs Unterstützung erhalten. Für Engagierte und Interessierte auf regionaler Ebene wird derzeit eine Servicestelle des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales für das Themenfeld „Arbeitskräftesicherung“ eingerichtet, die diese beraten und ihnen tatkräftig zur Seite stehen soll.

Zudem wird vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales ein Arbeitskräftemonitoring entwickelt, das den aktuellen und zukünftigen Arbeitskräftebedarf abbilden wird. Dieses soll Unternehmen als Frühwarnsystem dienen, mithilfe dessen sie Personalengpässe besser abschätzen können. Zudem kann das Instrumentarium einen wichtigen Beitrag dazu leisten, zielgerichtete und bedarfsgerechte Maßnahmen zur Sicherung der Arbeitskräftebasis ableiten zu können.

Entwicklung der Arbeitsmarktlage älterer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Kürze:

– Der deutsche Arbeitsmarkt stellt sich auch im Nachgang zur massiven Finanz- und Wirtschaftskrise robust dar. Dies zeigen die Zahlen zur Arbeitslosigkeit und der Erwerbstätigkeit.
– Die Zahl der Erwerbstätigen hat sich im Zeitraum von 2005 bis 2009 um über zwei Millionen erhöht. Dieser Anstieg vollzog sich gerade auch im Rahmen sozialversicherungspflichtiger Beschäftigungsverhältnisse.
– Die Zahl älterer Erwerbstätiger im Alter zwischen 55 und unter 65 Jahren stieg dabei seit 2005 überdurchschnittlich, und zwar von ca. 4,4 Millionen um insgesamt 23,5 Prozent auf 5,5 Millionen im Jahr 2009.
– Diese Entwicklung spiegelt sich auch bei der Erwerbstätigenquote wider. Diese hat sich für die 60- bis 64-Jährigen seit dem Jahr 2000 nahezu verdoppelt und liegt aktuell bei rund 40 Prozent. Auch die Beschäftigungsquote bei den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten dieser Altersgruppe hat sich seit dem Jahr 2000 in etwa verdoppelt und beträgt rund 23 Prozent.
– Die positive Entwicklung auf dem Arbeitsmarkt schlägt sich in einem Rückgang der Arbeitslosigkeit nieder. Im Oktober 2010 wurde der niedrigste Stand in einem Oktober seit 18 Jahren registriert. Dabei hat sich auch die Anzahl der Arbeitslosen über 55 Jahre in den vergangenen Jahren bis 2008 deutlich reduziert. Trotz eines Anstiegs im Jahr 2009 lag die jahresdurchschnittliche Zahl der älteren Arbeitslosen im Jahr 2009 rund 15 Prozent niedriger als im Jahr 2005.
– Die Bundesregierung engagiert sich intensiv im Bereich der Beschäftigung Älterer und fördert durch vielfältige Initiativen und Maßnahmen einen längeren Verbleib von ihnen im Erwerbsleben.

5 Gestaltung des Arbeitslebens

Der demografische Wandel führt zu einem höheren Bedarf an älteren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern. Es wird daher stärker als bisher erforderlich sein, die Arbeitsbedingungen alters- und alternsgerecht zu gestalten. Ältere Erwerbstätige sind leistungsfähig und motiviert, sie verfügen über vielfältige Kompetenzen und ein reichhaltiges Wissen. Darauf können die Unternehmen in Zukunft nicht verzichten. Nachfolgend werden die zentralen Handlungsbereiche beschrieben, die zur Vorbereitung auf den demografischen Wandel von Bedeutung sind.

5.1 Teilhabe am Arbeitsleben

5.1.1 Verstärkte Teilhabe der Älteren erforderlich

Vor dem Hintergrund der demografischen Entwicklung ist eine längere Teilhabe älterer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer am Erwerbsleben ohne verantwortbare Alternative.

Bei der Integration älterer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in den Arbeitsmarkt sind in den vergangenen Jahren beachtliche Fortschritte erzielt worden. Dennoch ist das vorzeitige Ausscheiden älterer Erwerbstätiger aus dem Berufsleben auch heute noch zu oft die Regel. Vor dem Hintergrund der demografischen Entwicklung ist eine längere Teilhabe älterer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer am Erwerbsleben ohne verantwortbare Alternative.

Für die Sicherung von Wohlstand und sozialer Sicherung in Deutschland ist eine stärkere Erwerbsbeteiligung der Älteren zwingend erforderlich. Der demografische Wandel wirkt sich negativ auf das zahlenmäßige Verhältnis von Beitragszahlenden zu Leistungsempfängern in den sozialen Sicherungssystemen aus. Eine längere Teilhabe der Menschen am Arbeitsleben dämpft den negativen demografischen Effekt in den sozialen Sicherungssystemen, stärkt die Leistungsfähigkeit insbesondere der gesetzlichen Rentenversicherung und trägt dazu bei, die Belastungen des demografischen Wandels gerecht auf die Generationen zu verteilen.

Auch aus betriebswirtschaftlicher Sicht ist eine höhere Erwerbsbeteiligung der Älteren bei einer schrumpfenden und alternden Bevölkerung geboten. Die Betriebe müssen ihren unternehmerischen Erfolg künftig mit älter werdenden Belegschaften erzielen. Wenn sie ihre Wettbewerbs- und Innovationsfähigkeit nicht verlieren wollen, müssen sie verstärkt in Maßnahmen investieren, um die Arbeitsfähigkeit ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu erhalten und zu verbessern. Dazu braucht es eine ganzheitliche Strategie, die neben gezielten Angeboten zur Gesundheitsförderung und zur Qualifizierung auch umfassende personalpolitische und arbeitsorganisatorische Maßnahmen vorsieht und einen konsequenten Abbau aller Formen der Altersdiskriminierung einschließt.

Ältere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter tragen mit ihren Stärken wesentlich zum betriebswirtschaftlichen Erfolg bei. Sie verfügen über langjährig erworbene fachliche Kompetenzen und ein hohes Erfahrungswissen, das sie etwa bei der Fehlervermeidung, bei Qualitätsverbesserungen oder bei der Optimierung von Arbeitsprozessen sehr wertvoll macht. Sie besitzen eine hohe Kompetenz im Umgang mit komplexen und vertrauten Situationen, verfügen im Vergleich mit Jüngeren über eine bessere Zeit- und Zielplanung und haben eine hohe Motivation und hohe Sozialkompetenz.

Es liegt im eigenen Interesse der Unternehmen, die Potenziale Älterer zu nutzen und besser als bisher zu fördern.

Altersbedingte Defizite wie z. B. ein Rückgang der Wahrnehmungsgeschwindigkeit oder der Geschwindigkeit der Informationsverarbeitung können dadurch mehr als ausgeglichen werden. Ältere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter verfügen zudem über ein umfassendes informelles Wissen im Hinblick auf die spezifischen Interessen und Bedürfnisse der zunehmend ebenfalls älter werdenden Kunden. Diese Kompetenz lässt sich gut für eine zielgruppengerechte Ansprache – etwa im Verkauf, bei der Kundenbetreuung oder bei der Entwicklung von Konsumgütern – nutzen. Schließlich bildet bei Kontakten mit Geschäftskunden Seniorität oftmals die Basis für Erfolge bei Akquisition und Vertrieb. Es liegt im eigenen Interesse der Unternehmen, die Potenziale Älterer zu nutzen und besser als bisher zu fördern.

Die längere Teilhabe älterer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer am Arbeitsleben bietet jedoch nicht nur aus einer volks- oder betriebswirtschaftlichen Sicht Vorteile. Eine lediglich auf den ökonomischen Nutzen reduzierte Betrachtung würde zu kurz greifen. Die längere Integration in den Erwerbsprozess kann vielmehr einen persönlichen Gewinn darstellen, sofern die Rahmenbedingungen stimmen. Die Erwerbstätigkeit beeinflusst in hohem Maße das Einkommen, den sozialen Status und das Selbstwertgefühl der Menschen. Wissenschaftliche Untersuchungen belegen einen positiven Zusammenhang zwischen Lebenszufriedenheit und Erwerbstätigkeit, während umgekehrt mit dem Verlust des Arbeitsplatzes oftmals auch ein Verlust an Wohlstand, an gesellschaftlicher Teilhabe, gesundheitlichem Wohlbefinden und an Lebensqualität einhergeht. Mehr noch: Verstärkte Investitionen in Qualifizierung und Gesundheitsförderung über den gesamten Lebensverlauf verbessern nicht nur die Arbeitsfähigkeit. Sie beeinflussen ganz wesentlich das Niveau der geistigen Flexibilität und den Gesundheitszustand im Allgemeinen. Insofern wirken Maßnahmen zur Erhöhung der Arbeitsfähigkeit weit über den beruflichen Kontext hinaus und verbessern daher auch die Lebensqualität im Ruhestand.

5.1.2 Teilhabe der Älteren im Bewusstsein von Arbeitgebern, von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern und der Politik

Der demografische Wandel wird sich schon in wenigen Jahren zunehmend spürbar auf die betriebliche Praxis auswirken. Die verbleibende Zeitspanne muss also genutzt werden, um die bessere Integration Älterer in den Arbeitsmarkt voranzutreiben und ihre Arbeitsfähigkeit zu erhalten. Arbeitsfähigkeit beschreibt in diesem Zusammenhang, inwieweit Beschäftigte in der Lage sind, ihre Arbeit angesichts der Arbeitsanforderungen, ihrer Gesundheit und ihrer mentalen Ressourcen zu gestalten. Sie wird durch die individuellen Ressourcen der Beschäftigten (körperliche, mentale, soziale Fähigkeiten, Gesundheit, Kompetenz, Werte) sowie durch die Arbeit selbst (Arbeitsinhalt, Arbeitsorganisation, soziales Arbeitsumfeld, Führung) bestimmt und ist auf allen genannten Ebenen beeinflussbar: Durch einen präventiven Gesundheitsschutz, durch kontinuierliche Weiterbildung sowie durch eine entsprechende Arbeitsorganisation, Personalplanung und Führung.

Zwar befassen sich einige Unternehmen in Deutschland, insbesondere die größeren, bereits vorausschauend mit den Konsequenzen des demografischen Wandels sowie mit der Alterung ihrer Belegschaften und engagieren sich in wichtigen personalpolitischen Bereichen. Dennoch werden von der Mehrheit der Betriebe noch deutlich zu wenig Maßnahmen ergriffen. Laut IAB-Betriebspanel[19] haben von den Unternehmen, die ältere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beschäftigen, im Jahr 2006 nur 17 Prozent Maßnahmen für Ältere angeboten. Diese Angebote befassten sich zudem überwiegend mit dem Thema Altersteilzeit. Spezielle Weiterbildung dagegen oder die Einbeziehung in Weiterbildung überhaupt wurden dagegen nur selten, eher in großen Betrieben und dort wiederum vorrangig in der Öffentlichen Verwaltung angeboten.

[19] Das IAB-Betriebspanel ist eine repräsentative Arbeitgeberbefragung zur Beschäftigung in den Betrieben. Jährlich werden von Ende Juni bis Oktober bundesweit knapp 16 000 Betriebe aller Wirtschaftszweige und Größenklassen befragt. Die Befragung wird in persönlich-mündlichen Interviews durchgeführt. Ergänzt wird das jährliche Standard-Fragenprogramm um jeweils aktuelle Themenschwerpunke.

Tabelle 5-1

Maßnahmen für ältere Arbeitnehmer nach Branchen und Betriebsgrößen im Jahr 2006
(in Betrieben, die 50-Jährige und Ältere beschäftigen)

	Betriebe mit Maßnahmen	darunter						
		Altersteilzeit	Ausstattung der Arbeitsplätze	Herabsetzung der Leistungsanforderungen	Altersgemischte Arbeitsgruppen	Einbeziehung in Weiterbildung	Spezielle Weiterbildung	Andere Maßnahmen
	Anteile der Betriebe in %; Mehrfachnennungen möglich							
Handel und Reparatur	13	6	1	2	4	5	1	1
Produzierendes Gewerbe	16	8	1	3	7	5	1	1
Dienstleistungen	16	8	1	2	4	7	1	1
darunter: unternehmensnahe	13	6	1	1	2	6	1	1
sonstige	18	10	1	2	6	8	1	1
Öffentliche Verwaltung	64	59	9	4	11	15	3	2
Betriebe mit...								
1 bis 4 Beschäftigten	7	3	1	1	2	2	0	1
5 bis 19 Beschäftigten	12	5	1	2	3	5	1	1
20 bis 99 Beschäftigten	36	23	3	4	11	11	1	2
100 bis 499 Beschäftigten	71	60	8	5	23	24	2	3
ab 500 Beschäftigten	92	85	19	12	34	42	7	7
Alte Bundesländer	18	10	2	2	5	6	1	1
Neue Bundesländer	16	8	1	2	6	6	1	1
Deutschland insgesamt	17	10	1	2	5	6	1	1

Quelle: IAB-Betriebspanel 2006.

Ähnliche Ergebnisse liefern Umfragen unter den weiterbildenden Unternehmen. Von ihnen boten im Jahr 2008 nur 36,6 Prozent alternsgerechte Maßnahmen an und nur 19,3 Prozent verfolgten alternsgerechte Maßnahmen in der Personalpolitik (vgl. Infobox 5-1). Weniger als die Hälfte fördert gezielt die Gesundheit ihrer Belegschaften (47,6 Prozent). Aber immerhin ist die Zahl der Unternehmen, die Maßnahmen für ältere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter planen, höher als die Zahl von Unternehmen, die bereits Maßnahmen durchführen. Jedoch weisen die Daten auch darauf hin, dass die Mehrzahl der Betriebe noch weit entfernt von der Implementierung umfassender Strategien zur Bewältigung des demografischen Wandels ist.[20]

In einer solchen Personalpolitik liegen hohe betriebswirtschaftliche Risiken. Dem Arbeitsmarkt stehen schon bald immer weniger junge, gut ausgebildete Fachkräfte zur Verfügung. Die Betriebe werden deshalb ihre Anstrengungen intensivieren müssen, wenn sie die Arbeits- und Innovationsfähigkeit ihrer alternden Belegschaften fördern, erhalten und die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter möglichst langfristig an sich binden wollen.

[20] Das IW-Zukunftspanel 2008 macht deutlich, dass die Förderung älterer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gering ist. Am häufigsten (47,2 Prozent) werden demnach altersgemischte Teams eingesetzt, alle anderen Maßnahmen schwanken um die 20 Prozent bzw. liegen weit darunter (IW (2008): Abschlussbericht für die Altenberichtskommission. Ältere Beschäftigte in Unternehmen (50plus) – Ergebnisse aus dem IW-Zukunftspanel 2008, Köln.

Umfragen in der Altersgruppe der 35- bis 55-Jährigen belegen, dass die Mehrheit der Erwerbstätigen durchaus bereit wäre, sich unter bestimmten Bedingungen bis zum Ruhestand oder auch darüber hinaus beruflich zu engagieren.

Umfragen in der Altersgruppe der 35- bis 55-Jährigen belegen, dass die Mehrheit der Erwerbstätigen durchaus bereit wäre, sich bis zum Ruhestand oder sogar auch darüber hinaus beruflich zu engagieren. Sie machen dies jedoch vor allem von geringeren gesundheitlichen Belastungen, der Anerkennung der Arbeitsleistung durch den Arbeitgeber und einer besseren zeitlichen Vereinbarkeit von privaten und beruflichen Verpflichtungen abhängig. Beschäftigte, deren Arbeitsplatz eine nach den heutigen Erkenntnissen hohe Qualität aufweist, verfügen auch über eine positive Einstellung in Bezug auf ihre Arbeit (Arbeitszufriedenheit, Arbeitsstolz, Freude an und Begeisterung für die Arbeit, Verbundenheit mit dem Arbeitgeber). Sie halten es in der Regel für wahrscheinlich, gesund das Rentenalter zu erreichen, und empfinden die berufliche Arbeit als wichtige Ergänzung zu ihrer Familienarbeit und ihrem außerberuflichen Leben.

Umfragen zufolge ist die Bereitschaft der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, sich für die eigene Arbeitsfähigkeit zu engagieren, hoch.

Die Gewährleistung guter Arbeitsbedingungen liegt zum großen Teil in der Verantwortung der Unternehmen. Doch auch die Erwerbstätigen sind dafür verantwortlich, ihre Arbeitsfähigkeit aktiv zu erhalten, sich offen für lebenslanges Lernen und den Wechsel der Tätigkeitsfelder zu zeigen sowie gesundheitsbewusst zu leben. Umfragen zufolge ist die Bereitschaft der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, sich für die eigene Arbeitsfähigkeit zu engagieren, hoch.

Die betrieblichen und individuellen Anstrengungen zur Erhöhung der Erwerbsbeteiligung Älterer müssen durch Aktivitäten der Sozialpartner, Kammern und Verbände, die Träger der Sozialversicherung und die öffentliche Hand flankiert

Tabelle 5-2

Derzeitige und zukünftige Maßnahmen weiterbildender Unternehmen, um Beschäftigte längerfristig zu halten

Maßnahmen (Mehrfachnennungen möglich)	Derzeitige Maßnahmen: Unternehmen in %	Zukünftige Maßnahmen: Unternehmen in %
Spezielle Maßnahmen bei der Arbeitsgestaltung und Arbeitszeitregelung	73,0	65,0
Gezielte Gesundheitsförderung der Belegschaft	47,6	65,0
Generationenübergreifende Unternehmenskultur	22,9	31,3
Alternsgerechte Personalpolitik	19,3	32,4
Alternsgerechte Maßnahmen im Bereich der Personalentwicklung/Weiterbildung	36,6	42,1
Sonstige	4,2	1,3

Quelle: CVTS3-Zusatzerhebung; aus: BIBB, 2009.

werden. Hervorzuheben sind hier z. B. die Initiativen der Tarifvertragsparteien in der chemischen sowie in der Metall- und Elektroindustrie, die Tarifverträge zur Gestaltung des demografischen Wandels abgeschlossen haben (vgl. Anhang „Beispiele guter Praxis“).

Auch die Bundesregierung unterstützt die Betriebe bei der Schaffung und Sicherstellung alters- und alternsgerechter Arbeitsplätze. Im Mai 2002 haben sich beispielsweise Sozialpartner, Sozialversicherungsträger, Länder, Stiftungen und Unternehmen unter der Leitung des Bundesministeriums für Arbeit und Sozialordnung (BMA) zur Initiative Neue Qualität der Arbeit (INQA) zusammengeschlossen. INQA zielt auf die Förderung der Gesundheit, der Kompetenzen und der Arbeitsfähigkeit der Beschäftigten und hat dabei gleichzeitig die Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen im Blick. Im Rahmen von INQA werden diverse Modellprojekte gefördert, Beratungsleistungen erbracht und Initiativen unterstützt, die auf die Schaffung alternsgerechter Arbeit abzielen. INQA leistet damit einen wichtigen Beitrag zur Flankierung der betrieblichen Personalarbeit.

Zur Unterstützung von Unternehmen bei der Gestaltung des demografischen Wandels wurden bei INQA bereits viele Instrumente entwickelt. Beratungsangebote bieten z. B. die Projekte „Demografie-Lotsen“, „Generationenmanagement im Arbeitsleben“ (vgl. Infobox 5-5), der Verein „Demografie-Experten e.V.“, das Unternehmensnetzwerk „Demografie-Netzwerk“ sowie verschiedene branchenspezifische und regionale Netzwerke. Öffentlich zugängliche Informationsangebote offerieren beispielsweise das Online-Training zur Schaffung altersgerechter Arbeitskulturen sowie die INQA-Datenbank „Gute Praxis“.

5.2 Alters- und alternsgerechte Arbeit

Es sind vor allem zwei Risiken, die – in sehr unterschiedlicher Ausprägung – die Teilhabe Älterer am Erwerbsleben begleiten. Physische und psychische Belastungen, denen die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Laufe ihres Erwerbslebens ausgesetzt sind, können gesundheitliche Beeinträchtigungen zur Folge haben und zu einem frühzeitigen Ausscheiden aus dem Erwerbsleben führen. Zudem besteht die Gefahr, dass ihre Kenntnisse veralten und sie den sich rasch wandelnden Anforderungen nicht gerecht werden können.

Ob diese Risiken zum Tragen kommen oder die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bis zum Eintritt in den Ruhestand eine hohe Arbeitsfähigkeit besitzen, ist jedoch beeinflussbar. Physische Funktionsverschlechterungen und psychische Krankheiten von älteren Erwerbstätigen sind oftmals eher das Ergebnis anhaltender Fehlbelastungen als Folgen des natürlichen biologischen Alterungsprozesses.

Erkenntnisse der Hirnforschung (vgl. Infobox 3-1) zeigen, dass sich im Lebensverlauf die geistigen Fähigkeiten verändern. So nimmt die so genannte fluide Intelligenz (Verarbeitungsgeschwindigkeit, Koordinationsfähigkeit, Flexibilität etc.) mit zunehmendem Alter tendenziell ab, während die so genannte kristalline Intelligenz (Erfahrungswissen etc.) stabil bleibt. Eine sinkende Produktivität und Leistungsfähigkeit der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Erwerbsleben ist damit jedoch nicht zwingend verbunden. Vielmehr können die im Erwerbsverlauf gewonnenen Stärken (z. B. Erfahrungswissen, Organisationsfähigkeit, Fähigkeit zur vorausschauenden Planung) die nachlassenden fluiden Fähigkeiten oft (über-) kompensieren. Wechselnde Tätigkeiten und neue Anforderungen im Erwerbsverlauf fördern die geistige Flexibilität bis ins Alter. Bei komplexen Arbeitstätigkeiten zeigen sich die besten Leistungen vielfach erst im Alter, wenn nämlich verstärkt Erfahrungen und Expertise zum Tragen kommen. Auch die Offenheit für Neues muss dann nicht abnehmen, wenn die ältere Person auf die Auseinandersetzung mit den neuen Arbeitsinhalten vorbereitet wird. Umgekehrt trägt die Dominanz monotoner Tätigkeiten im Berufsleben zum Rückgang der geistigen Flexibilität bei.

Bei den zu beobachtenden Defiziten handelt es sich somit nicht um zwingende Folgen des Alters. Sie treten auch nicht spontan auf, sondern werden über Jahre hinweg gebildet. Zum Erhalt der Arbeitsfähigkeit der Erwerbstätigen kommt es entscheidend auf eine alters- und alternsgerechte Gestaltung und Organisation der Arbeit an. Diese muss bereits beim Einstieg in die Erwerbstätigkeit einsetzen und sollte sich über den gesamten Erwerbsverlauf erstrecken. Ziel ist eine betriebliche Personalpolitik, die sich ganzheitlich am Alterungsprozess der Arbeitskräfte orientiert. Eine erfolgreiche Strategie vermeidet körperliche und geistige Fehlbelastungen, berücksichtigt die Potenziale und Bedürfnisse der Mitarbeiter über alle Lebensphasen hinweg und bemüht sich präventiv und langfristig um eine möglichst gesundheitsgerechte Erwerbstätigkeit sowie eine lebensbegleitende Kompetenzentwicklung.

Ziel ist eine betriebliche Personalpolitik, die sich ganzheitlich am Alterungsprozess der Arbeitskräfte orientiert.

Infobox 5-1

Alters- und alternsgerechte Arbeit

Als **altersgerecht** wird eine Arbeit bezeichnet, die sich an den spezifischen Fähigkeiten und Bedürfnissen der jeweiligen beschäftigten Altersgruppen orientiert. Hierunter fallen z. B. der besondere Schutz von Jugendlichen bei Schicht- und Nachtarbeit, besondere ergonomische Hilfestellungen bei altersbedingten Einschränkungen oder besondere Arbeitszeitgestaltungen (z. B. Schichtarbeitsmodelle für Ältere).

Als **alternsgerecht** wird eine Arbeitsorganisation bezeichnet, der ein umfassendes und auf den gesamten Alterungsprozess aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bezogenes Konzept zugrunde liegt. Dies berücksichtigt z. B. Weiterbildungsbedürfnisse und -notwendigkeiten, alter(n)sgerechte Laufbahngestaltung, Gesundheitsschutz, Verhältnisprävention und gesundheitsgerechte Verhaltensweisen. Es verbindet die Leistungspotenziale, die Stärken und Schwächen aller Beschäftigtengruppen, ihren (voraussichtlichen) Alterungsprozess im Betrieb und ist auf die Altersstruktur der gesamten Belegschaft abgestimmt.

Statt eines Standardrezepts für die Gestaltung alternsgerechter Arbeit bedarf es unterschiedlicher Maßnahmen, die abhängig von den spezifischen Bedingungen und Problemlagen der Betriebe, ihrer Größe, der Branche sowie den konkreten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern und ihren Tätigkeiten sind. Die notwendigen Aktivitäten lassen sich folgenden zentralen Handlungsfeldern zuordnen:

– **Personalpolitische Maßnahmen, Arbeitsorganisation und Arbeitsgestaltung**
  Ein zentrales übergreifendes Handlungsfeld betrifft Aspekte der Arbeitsorganisation und der Arbeitsgestaltung sowie die Personalpolitik im Betrieb. Hierzu zählen die Arbeitszeitgestaltung, ein altersgerechter Arbeitseinsatz sowie eine vorausschauende alternsgerechte Laufbahngestaltung. Dazu gehören auch eine vorausschauende Personal- und Rekrutierungspolitik sowie ein gutes, vorbildhaftes Führungsverhalten.

– **Gesundheitsförderung**
  Besondere Bedeutung kommt der Gesundheitsförderung am Arbeitsplatz zu. Neben dem „klassischen“ Gefahren- und Arbeitsschutz können betriebliche Gesundheitsangebote und eine ergonomische Arbeitsplatzgestaltung von Beginn der Erwerbstätigkeit an maßgeblich zum Erhalt der physischen und kognitiven Leistungsfähigkeit sowie der Produktivität im Berufsleben beitragen. Hiervon profitieren die Betriebe und die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in gleichem Maße.

– **Qualifizierung und Weiterbildung**
  Für die Unternehmen sind die konsequente Qualifizierung und Weiterbildung aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter – verstanden als ein Konzept lebenslangen Lernens – von entscheidender Bedeutung, wenn sie künftig den Arbeitskräftebedarf zur Wahrung ihrer Innovationsfähigkeit und Produktivität decken wollen.

5.3 Entwicklung und Handlungsbedarf im Hinblick auf personalpolitische Maßnahmen, Arbeitsgestaltung und Arbeitsorganisation

Die konkrete Arbeitsgestaltung und Arbeitsorganisation ist die zentrale Handlungsoption für die Unternehmen, die sich auf den demografischen Wandel einstellen und auf das Altern ihrer Belegschaften reagieren wollen. Der Ausgangspunkt sollte immer eine Bestandsaufnahme der Altersstruktur im Unternehmen sein. Hierauf folgen Maßnahmen zum Personaleinsatz und zur Personalrekrutierung sowie arbeitsorganisatorische Schritte zur Schaffung alternsgerechter Arbeit. All dies muss eingebettet sein in eine Unternehmenskultur, die auf Wertschätzung aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter setzt und die alle Formen der Altersdiskriminierung ablehnt.

Altersstrukturanalyse, Rekrutierungspolitik und Personaleinsatz

Zu einer vorausschauenden alters- und alternsgerechten Gestaltung des Personaleinsatzes im Betrieb gehört zunächst eine sorgfältige Analyse der Altersstruktur. Eine Betrachtung der Belegschaft nach Alter, Funktion, Qualifikation und Geschlecht kann mögliche Handlungsbedarfe sichtbar machen. Fehlt z. B. ein ausgewogener Altersmix, dann besteht mittel- oder langfristig die Gefahr, dass dem Betrieb durch „Verrentungswellen“ mit einem Schlag Arbeitskräfte und wertvolles Erfahrungswissen verloren gehen. Hiermit korrespondiert dann spätestens zu diesem Zeitpunkt notwendigerweise eine „Rekrutierungswelle“, was erhebliche organisatorische und finanzielle Belastungen für die Betriebe mit sich bringt. Deshalb ist es sinnvoll, Ungleichgewichte, die durch die Altersstrukturanalyse festgestellt wurden, möglichst frühzeitig zu korrigieren. Die Lösung kann in der Erneuerung der Arbeitsorganisation hin zu mehr alter(n)sgerechten Arbeitsplätzen bei gleichzeitiger Ausweitung des Rekrutierungsspektrums auf neue Zielgruppen wie ältere Erwerbstätige liegen.

Infobox 5-2

Sicherstellung des Wissenstransfers in Betrieben

Auf Basis einer computergestützten Analyse hat ein mittelständischer Radhersteller feststellen können, dass das Wissen seiner älteren Mitarbeiter wegen einer ungünstigen betrieblichen Altersstruktur binnen kürzester Zeit verloren zu gehen drohte.

Mithilfe von Kompetenz- und Checklisten wurde ermittelt, welches unverzichtbare Know-how an die älteren Beschäftigten gebunden war und welcher Handlungsbedarf sich daraus für einen Wissenstransfer ergab. In Zusammenarbeit mit Arbeitswissenschaftlern und Beratern konnte der Transfer des Wissens auf jüngere Mitarbeiter erfolgreich gestaltet und organisiert werden.

Zur Durchführung einer Altersstrukturanalyse stehen den Unternehmen diverse Instrumente und Beratungsangebote wie z. B. die internetgestützten „Demografiewerkzeuge“ des BMBF zur Verfügung. Unterstützung und Beratung leisten zudem die von INQA geschulten und zertifizierten Demografieberater sowie die Sozialversicherungsträger (z. B. das Projekt „Generationenmanagement im Arbeitsleben“ der Deutschen Rentenversicherung).

Erfassung der Arbeitsfähigkeit

Neben der Altersstrukturanalyse ist auch die systematische Erfassung der Arbeitsfähigkeit und der persönlichen Wünsche der Erwerbstätigen eine wichtige Voraussetzung, um passgenaue Modelle alternsgerechter Arbeit in den Betrieben zu entwickeln. In Personalführungsgesprächen, Arbeitsplatzbegehungen und Arbeitssituationsanalysen, über betriebliche oder überbetriebliche Gesundheitszirkel oder den Einsatz gezielter Instrumente wie z. B. den Work Ability Index (WAI) kann die Arbeitsfähigkeit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erfasst und im Kontext ihrer Arbeitsplatzsituation betrachtet werden. Auf Basis der Ergebnisse können die Betriebe für ihre Beschäftigten den konkreten Handlungsbedarf aufdecken, Ressourcen erkennen und gemeinsam mit den Beschäftigten Maßnahmen zum Erhalt, zur Förderung und zur Wiederherstellung ihrer Arbeitsfähigkeit ergreifen.

Infobox 5-3

Der Work Ability Index (WAI)

Mit dem WAI (oder Arbeitsbefähigungsindex) kann die Arbeitsfähigkeit von Erwerbstätigen erfasst werden. Er wird auch als Arbeitsfähigkeitsindex oder Arbeitsbewältigungsindex bezeichnet.

Der WAI zeigt auf, inwieweit eine Arbeitnehmerin bzw. ein Arbeitnehmer angesichts der persönlichen Voraussetzungen sowie angesichts der vorliegenden Arbeitsbedingungen in der Lage ist, ihre bzw. seine Arbeit zu verrichten. Er ist ein Indikator für den Einzelnen und den Betrieb und gibt Hinweise darauf, wo Handlungsbedarf besteht, um die Arbeitsfähigkeit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu erhalten oder (wieder)herzustellen. Der WAI ist vorrangig ein arbeitsmedizinisches Instrument, kann aber auch Hinweise für nicht-medizinische Handlungsbedarfe geben.

Der WAI basiert auf einem Fragebogen, der entweder von den Befragten selbst oder von Dritten, z. B. Betriebsärzten im Rahmen freiwilliger Untersuchungen, ausgefüllt wird.

Der WAI erfasst mit verschiedenen Fragen die Arbeitsfähigkeit in sieben Dimensionen:

- WAI 1: Derzeitige Arbeitsfähigkeit im Vergleich zu der besten je erreichten Arbeitsfähigkeit
- WAI 2: Arbeitsfähigkeit in Relation zu den Arbeitsanforderungen
- WAI 3: Anzahl der aktuellen, vom Arzt diagnostizierten Krankheiten
- WAI 4: Geschätzte Beeinträchtigung der Arbeit durch Krankheiten
- WAI 5: Krankenstand in den vergangenen 12 Monaten
- WAI 6: Einschätzung der eigenen Arbeitsfähigkeit in zwei Jahren
- WAI 7: Psychische Leistungsreserven

Zur Förderung der Nutzung des WAI in Deutschland wurde von der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) 2003 das WAI-Netzwerk initiiert. Es wird heute von der Initiative Neue Qualität der Arbeit (INQA) finanziert. Derzeit sind 682 kleine, mittlere und große Unternehmen sowie Einzelpersonen, öffentliche und private Einrichtungen Mitglied im Netzwerk (Stand: Juni 2010).

Beschränkungen der Aussagekraft und des Einsatzes des WAI sind insoweit gegeben, als die Ergebnisse des Fragebogens den Gesundheitszustand eines Beschäftigten transparent machen, den direkten Bezug des Gesundheitszustands zum Arbeitsplatz und zur Arbeitssituation jedoch nicht herstellen.

Arbeitsgestaltung und Arbeitsorganisation

Durch eine vorausschauende und den ganzen Betrieb berücksichtigende Arbeitsorganisation können u. a. Tätigkeitswechsel und horizontale Karrieren von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in den Blick genommen und rechtzeitig umgesetzt werden. Altersgemischte Teams, Jobrotation oder Teamarbeit sowie Qualifizierung und lebensbegleitendes Lernen wirken einem absehbaren Verschleiß an Qualifikation, Gesundheit und Motivation frühzeitig entgegen und bieten perspektivisch gute Chancen zur Sicherung der Arbeitsfähigkeit der Beschäftigten.

Infobox 5-4

Beispiel guter Praxis – vorausschauende Arbeitsorganisation durch Tätigkeitswechsel und das Angebot horizontaler Arbeitskarrieren

Ein Laufbahnmodell, das die jeweiligen Kompetenzen und Erfahrungen der Mitarbeiter berücksichtigt, wird von einem nordrhein-westfälischen Unternehmen für Sanitär- und Heizungsbau mit rund 30 Mitarbeitern praktiziert:

Jüngere Mitarbeiter und Gesellen werden vor allem bei der Montage im Neubau eingesetzt. Dies verlangt einen vergleichsweise geringen Erfahrungsschatz.

Etwas erfahrenere Mitarbeiter nehmen die Montage im Gebäudebestand z. B. beim Umbau oder bei Neuinstallationen von Anlagen vor. Hier werden Gesellen mit Berufserfahrung eingesetzt, da die Vorgaben für die Montage weit weniger eindeutig sind als im Neubaubereich.

Die dritte Stufe des Laufbahnmodells bildet der Kundendienst. Hier arbeiten nach Aussagen des Geschäftsführers nur noch die erfahrenen Mitarbeiter, da die Anforderungen an die Kompetenzen hoch, die körperlichen Belastungen jedoch vergleichsweise gering sind. Der Mitarbeiter muss allein vor Ort Fehlerdiagnosen treffen und Problembehandlungen einleiten. Das dazu erforderliche übergreifende Know-how ist das Ergebnis jahrelanger Berufserfahrung und beruflichen Lernens. Darüber hinaus benötigt ein Servicemitarbeiter auf Grund des intensiven Kundenkontakts ein hohes Maß an sozialer Kompetenz. Ältere Mitarbeiter erfüllen in der Regel die Voraussetzungen für diese Tätigkeit. Für sie reduzieren sich beim Wechsel in den Kundendienst die körperlichen Belastungen. Ein Verbleib im Unternehmen bis zum Rentenalter und darüber hinaus wird damit möglich.

Flankiert wird dieses Laufbahnmodell durch die Qualifizierung und Weiterbildung aller Mitarbeiter. Bedarfsbezogen werden z. B. interne Workshops und Schulungen durch eigene Meister abgehalten. Dies bringt sie auf den neuesten technologischen Stand und soll die Handlungsflexibilität und -sicherheit der Mitarbeiter erhöhen.

Ein zentrales Element umfassender alternsgerechter Arbeitsorganisation betrifft die Arbeitszeit. Eine belastende Arbeitszeitgestaltung, wie etwa Schichtarbeit unter Einbeziehung der Nachtarbeit, stellt ein gesundheitliches Risiko dar, das mit zunehmendem Alter steigt. Studien belegen, dass neue Modelle der Schichtarbeit, die vermehrte kurze Pausenzeiten vorsehen, deutliche Vorteile gegenüber herkömmlichen Arbeitszeitmodellen aufweisen. Diese drücken sich z. B. in der Reduktion von Ermüdungserscheinungen, der Senkung des Unfallrisikos oder der Vermeidung von Leistungsabfällen aus. Für Arbeitgeber und Personalverantwortliche bieten sich hier Arbeitszeitmodelle an, welche die gesundheitlichen Belange der Arbeitskräfte berücksichtigen und gleichzeitig den produktionsspezifischen Anforderungen gerecht werden.

Infobox 5-5

Deutsche Rentenversicherung berät KMU

Die Deutsche Rentenversicherung (DRV) berät im Rahmen des Projekts „Generationenmanagement im Arbeitsleben“ (GeniAL) vor allem kleine und mittlere Unternehmen im Hinblick auf einen erfolgreichen Umgang mit dem demografischen Wandel. Die Beraterinnen und Berater, die in erster Linie in Sachen Renten- und Reha-Beratung in den Betrieben unterwegs sind, können Unternehmern und/oder Betriebsräten aufzeigen, was der demografische Wandel konkret für ihren Betrieb bedeutet. Darüber hinaus geben sie Auskunft über Fördermöglichkeiten und weiter gehende Beratungsangebote in den Regionen.

Derzeit sind am erweiterten Beratungsangebot der DRV neun von insgesamt 16 Rentenversicherungsträgern mit insgesamt 22 Beratungsstellen beteiligt.

Die Arbeitszeitgestaltung ist auch deshalb von zentraler Bedeutung, weil sie bei den Beschäftigten einen sehr hohen Stellenwert für die Zufriedenheit mit der Arbeit besitzt. Die entsprechenden Wünsche und Vorstellungen sind stark von individuellen Faktoren, der Lebensphase und den

Befragt nach den Voraussetzungen und konkreten Bedingungen, die erfüllt sein müssten, um ihrer gegenwärtigen Arbeit bis zum 65. Lebensjahr nachgehen zu können, sprachen sich in einer repräsentativen Umfrage 75 Prozent der Erwerbstätigen für bessere Möglichkeiten zur Vereinbarung von beruflichen und privaten Verpflichtungen aus. 70 Prozent plädierten für eine Reduzierung der wöchentlichen Arbeitszeit ab einem bestimmten Lebensalter.

Leistungsvoraussetzungen abhängig. Deshalb sind Konzepte, die die Gestaltung der Arbeitszeit in gewissen Grenzen den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern selbst überlassen, von großer Bedeutung für die Zufriedenheit der Beschäftigten. Vor allem wünschen sich viele Erwerbstätige, die beruflichen Verpflichtungen besser mit den familiären vereinbaren zu können. Befragt nach den Voraussetzungen und konkreten Bedingungen, die erfüllt sein müssten, um ihrer gegenwärtigen Arbeit bis zum 65. Lebensjahr nachgehen zu können, sprachen sich in einer repräsentativen Umfrage 75 Prozent der Erwerbstätigen für bessere Möglichkeiten zur Vereinbarung von beruflichen und privaten Verpflichtungen aus. 70 Prozent plädierten für eine Reduzierung der wöchentlichen Arbeitszeit ab einem bestimmten Lebensalter.

Eine solche flexible Arbeitszeitgestaltung wurde in der Vergangenheit bislang im Zusammenhang mit der Vereinbarkeit von Beruf und Kinderbetreuung/-erziehung diskutiert. Mit Blick auf ältere Beschäftigte stellt sich zunehmend auch die Frage, welche Möglichkeiten zur flexiblen Arbeitszeitgestaltung im Falle der Pflege von älteren Angehörigen bestehen. Insbesondere ältere Frauen wünschen sich, die Pflege der Eltern und Großeltern besser mit dem Beruf vereinbaren zu können. Derzeit stehen in solchen Fällen Teilzeitmodelle, aber auch eine berufliche Auszeit wie Pflegezeiten oder Sabbaticals zur Verfügung. Flexible Arbeitszeitinstrumente wie betriebliche Lebensarbeitszeitkonten oder mehr Autonomie bei der Gestaltung der täglichen und wöchentlichen Arbeitszeit sollten eine stärkere Verbreitung erfahren.

Unternehmen und die Beschäftigten können hierbei auf umfangreiche Beratungsangebote von Sozialpartnern, Kammern und Verbänden zurückgreifen. In den Demografietarifverträgen der chemischen und der Metallindustrie z. B. wird u. a. den Bedürfnissen nach einer alternsgerechten Arbeitszeitpolitik Rechnung getragen. Sie sehen die Erarbeitung entsprechender Modelle für die Unternehmen vor und bieten mit Regelungen zur Altersteilzeit Möglichkeiten zu einem flexiblen Renteneintritt. Auch INQA stellt Informationen bereit: In Form einer Internetplattform zu Arbeitzeiten/Schichtarbeit werden z. B. wissenschaftliche Hintergrundinformationen sowie konkrete praxisorientierte Lösungen aufgezeigt.

Infobox 5-6

Tarifverträge in der chemischen und in der Metallindustrie

Zur Förderung einer nachhaltigen und vorausschauenden Personalpolitik in den Unternehmen haben die Tarifvertragsparteien in der chemischen Industrie 2008 den Tarifvertrag „Lebensarbeitszeit und Demografie“ abgeschlossen. Bis zum 31. Dezember 2009 waren in den Unternehmen demnach Demografieanalysen zu erstellen, auf deren Grundlage Arbeitgeber und Betriebsrat beraten sollten, in welchem Ausmaß und zu welchem Zeitpunkt personalpolitischer Handlungsbedarf besteht und welche Maßnahmen ergriffen werden sollen. Dazu könnten gehören:

– Information der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer über die demografiebedingten Herausforderungen im Unternehmen
– Etablierung einer alters- und alternsgerechten Arbeitsgestaltung und Arbeitsorganisation
– Förderung der altersgerechten Arbeitszeitflexibilität durch Weiterentwicklung der betrieblichen Arbeitszeitmodelle
– Stärkung der betrieblichen Gesundheitsförderung und des gesundheitsgerechten Verhaltens der Beschäftigten
– Förderung und Forderung einer kontinuierlichen beruflichen Qualifizierung, um die Fähigkeiten und Kompetenzen der Beschäftigten zu erhalten und zu aktualisieren
– Sicherung des Erfahrungs- und Wissenstransfers im Unternehmen
– Fortentwicklung von Instrumenten zur Nachwuchssicherung und Bindung der Beschäftigten und Ausgebildeten an das Unternehmen
– Umsetzung einer familienbewussten Personalpolitik zur Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Ferner stellen die Arbeitgeber einen jährlichen Demografiebetrag pro Arbeitnehmer für einen Fonds zur Verfügung. Die Verwendung des Demografiebetrags kann im Rahmen einer freiwilligen Betriebsvereinbarung für Langzeitkonten und/oder Altersteilzeit, Teilrente, die Berufsunfähigkeitszusatzversicherung Chemie oder für die tarifliche Altersvorsorge eingesetzt werden.

Die Umsetzung des Tarifvertrags in KMU in der chemischen Industrie wird durch das INQA-Projekt „Demografiefeste Personalpolitik in der chemischen Industrie“ (deci) unterstützt.

Auch in der Eisen- und Stahlindustrie wurde eine entsprechende Vereinbarung zwischen IG Metall und dem Arbeitgeberverband abgeschlossen. Die tarifgebundenen Unternehmen sind dadurch u. a. gehalten, ausgehend von Altersstrukturanalysen betriebliche Maßnahmen für alternsgerechte und gesundheitsförderliche Arbeitsbedingungen zu ergreifen. Dazu zählen u. a. Qualifizierungsmaßnahmen, eine gesundheits- und alternsgerechte Arbeitszeit und Einsatzplanung sowie altersgemischte Teams und ein Belastungswechsel.

Unternehmenskultur und Führung

Die erfolgreiche Umsetzung einer demografiefesten Arbeitsgestaltung und Arbeitsorganisation ist untrennbar verbunden mit der Pflege eines positiven Betriebsklimas, das von der Wertschätzung aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie der Förderung des Potenzials jeder und jedes Einzelnen geprägt ist. Eine nachhaltige Personalpolitik und Unternehmenskultur orientieren sich an einem „Miteinander von Jung und Alt“. In diesem Zusammenhang müssen auch Stereotype und Vorurteile thematisiert und abgebaut werden.

Umfragen zufolge bringen sowohl die Personalverantwortlichen in den Unternehmen als auch jüngere Menschen Älteren gegenüber eine vergleichsweise hohe Akzeptanz entgegen und schätzen ihre Leistungsfähigkeit als positiv ein.

Die Chancen dafür stehen gut. Umfragen zufolge bringen sowohl die Personalverantwortlichen in den Unternehmen als auch jüngere Menschen Älteren gegenüber eine vergleichsweise hohe Akzeptanz entgegen und schätzen ihre Leistungsfähigkeit als positiv ein. Das Vorurteil, Ältere seien weniger produktiv als Jüngere, weil sie sich kaum noch einsetzen würden (ungeachtet der Frage, ob sie denn tatsächlich weniger produktiv sind), wird von einer überwiegenden Mehrheit der Unternehmen (87,3 Prozent) als falsch bzw. eher falsch gewertet. Für Unternehmen, bei denen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter über 50 Jahre mehr als die Hälfte der Belegschaft ausmachen, liegt dieser Wert sogar noch höher. Ähnliches gilt für das Vorurteil, Ältere seien weniger produktiv, weil sie zu wenig aus ihrem Erfahrungswissen machten. Lediglich rund ein Viertel der befragten Unternehmen führt eine (mögliche) geringere Produktivität darauf zurück, dass Ältere beim Arbeitstempo nicht mithalten können.

Dass ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer weniger leistungsfähig sind, ist ein Vorurteil. Gutes Führungsverhalten, welches auf die Wertschätzung aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter setzt, individuelle Potenziale fördert und Vorurteilen entgegenwirkt, stellt einen wichtigen Faktor bei der Gestaltung des Miteinanders von Jung und Alt in Unternehmen dar. Alternsgerechte Führung als wichtiger Bestandteil der Unternehmenskultur umfasst unter anderem die realistische und vorurteilsfreie Einschätzung des Leistungsvermögens Älterer, die Förderung des intergenerativen Dialogs und den Erfahrungsaustausch zwischen Älteren und Jüngeren. Ergänzt werden sollten diese Eigenschaften durch einen kooperativen Führungsstil, Rücksichtnahme auf die individuelle Arbeitsplanung Älterer sowie die Anerkennung der Leistung von älteren Beschäftigten.

5.4 Entwicklung und Handlungsbedarf im Hinblick auf Weiterbildung

Auf Grund der Alterung der Erwerbsbevölkerung wird die berufliche Weiterbildung wesentlich an Bedeutung gewinnen. Die Unternehmen in Deutschland werden künftig immer mehr möglichst gut ausgebildete Menschen benötigen, um ihre Innovations- und Wettbewerbsfähigkeit zu sichern. Da demografisch bedingt weniger gut ausgebildete junge Menschen auf den Arbeitsmarkt nachrücken, werden betriebsinterne Strategien zum Erhalt und Ausbau der Qualifikation aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wichtiger. Dies gilt umso mehr vor dem Hintergrund der Entwicklung hin zu wissensintensiven Tätigkeiten, die die Aufnahme und Verarbeitung von stetig neuem Wissen verlangen.

Ein Blick auf die derzeitige Beteiligung an beruflicher Weiterbildung ergibt je nach Alters- und Bevölkerungsgruppe, Bildungsform und Betriebsgröße ein unterschiedliches Bild. Zwar hat sich die Bildungsbeteiligung Älterer im Verhältnis zu den jüngeren Altersgruppen in den letzten 30 Jahren spürbar verbessert (vgl. Tabelle 5-3). Generell nehmen Ältere jedoch auch heute noch viel zu selten und deutlich weniger als jüngere Altersgruppen an beruflichen Weiterbildungsmaßnahmen teil.

Tabelle 5-3

Weiterbildungsbeteiligung nach Altersgruppen in Deutschland in ausgewählten Jahren

Altersgruppe	1979	1982	1985	1988	1991	1994	1997	2000	2003	2007
	Anteil in % der Beschäftigten									
	allgemeine Weiterbildung									
19 - 34 J.	23	28	23	27	25	30	35	29	29	30
35 - 49 J.	16	21	17	24	24	29	33	29	27	28
50 - 64 J.	9	11	12	14	15	19	26	21	20	23
	berufliche Weiterbildung									
19 - 34 J.	16	15	14	23	25	27	33	31	29	27
35 - 49 J.	9	15	14	20	24	29	36	36	31	31
50 - 64 J.	4	4	6	8	11	14	20	18	17	19

Quelle: TNS Infratest 2007.

Die Beteiligung Alterer an Weiterbildungsmaßnahmen stellt sich jedoch deutlich positiver dar, wenn ausschließlich die erwerbstätigen Personen erfasst werden. Allerdings löst sich das Ungleichgewicht zwischen der Weiterbildungsbeteiligung Älterer zu den Jüngeren nicht gänzlich auf (vgl. Tabelle 5-4).

Für die Ursachen dieser ungleichen Verteilung gibt es verschiedene Erklärungsmuster. Die scheinbar naheliegendste Annahme lautet, dass die betriebliche Einstellung gegenüber älteren Erwerbstätigen stärkeren Weiterbildungsanstrengungen im Wege steht, weil bei Investitionen in ältere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nur eine geringe Rendite erwartet wird. Allerdings weisen neuere Umfragen darauf hin, dass gut zwei Drittel der Unternehmen einer solchen Einschätzung widersprechen. Auch die Erklärung, dass die älteren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer selbst davor zurück scheuen, in der späten Phase der Erwerbszeit noch einmal zu lernen, widersprechen mehr als zwei Drittel der Unternehmen. Offen bleibt allerdings, wie die Erwerbstätigen sich selbst einschätzen. Der im Vergleich zu jüngeren Personen deutlich geringere Umfang privater Geldmittel für Weiterbildung könnte darauf hinweisen, dass Ältere sich keine oder nur geringe Vorteile aus einer Weiterbildung versprechen.

Noch mehr als das Alter bestimmen die formalen Bildungsvoraussetzungen die Teilnahme an beruflicher Weiterbildung. Wer einen hohen beruflichen Abschluss hat, nimmt demzufolge eher an beruflicher Weiterbildung teil als Personen mit keinem oder einem niedrigen Berufsabschluss. Zahlen für das Jahr 2007 bestätigen diese Einschätzung: Während die Beteiligung an Maßnahmen zur beruflichen Weiterbildung von Erwerbstätigen mit (Fach-)Hochschulabschluss bei 49 Prozent lag, betrug sie für Personen ohne Ausbildung nur zwölf Prozent.

Tabelle 5-4

Bildungsbeteiligung (in Prozent) im Lebensverlauf im Jahr 2007

	Altersgruppen					
	19-24	25-34	35-44	45-54	55-64	65-80
	Alle Personen von 19 bis 80 Jahren					
Betriebliche Weiterbildung	23	32	36	30	16	1
Andere berufsbezogene Weiterbildung	17	14	15	14	6	1
	Erwerbstätige Personen von 19 bis 80 Jahren					
Betriebliche Weiterbildung	41	42	43	37	31	9
Andere berufsbezogene Weiterbildung	13	14	15	16	10	8

Quelle: TNS Infratest 2007.

Darüber hinaus hängt die Weiterbildungsaktivität mit der Betriebsgröße zusammen: Während 2008 nur etwa 40 Prozent der kleineren Betriebe Weiterbildung angeboten haben oder unterstützten, waren bei den Großbetrieben mit 98 Prozent nahezu alle weiterbildungsaktiv. Bei aller gebotenen Vorsicht hinsichtlich der Vergleichbarkeit internationaler Daten zeigt sich schließlich, dass Deutschland hinsichtlich der betrieblichen Weiterbildung im europäischen Vergleich bei mehreren wichtigen Indikatoren wie z. B. dem Weiterbildungsangebot von Unternehmen oder der Teilnahmequote nur einen mittleren Platz belegt.

Die Weiterbildungsbemühungen in allen Altersgruppen und bei allen formalen Bildungsvoraussetzungen müssen intensiviert werden.

Die Botschaft ist also eindeutig: Die Weiterbildungsbemühungen in allen Altersgruppen und bei allen formalen Bildungsvoraussetzungen müssen intensiviert werden. Neben den notwendigen betrieblichen Rahmenbedingungen ist dazu eine Förderung der Weiterbildungsmotivation auf Seiten der Erwerbstätigen und zwar unabhängig von ihrem Qualifikationsniveau, ihrem Berufsstatus und dem Lebensalter vonnöten. Wenn schon in jungen Jahren ein Bewusstsein für die Notwendigkeit vorhanden ist, sich weiterzubilden und das Lernen zu lernen, spricht nichts gegen ein erfolgreiches kontinuierliches Lernen auch im höheren Alter.

Die Bundesregierung hat sich gemeinsam mit den Bundesländern im Oktober 2008 auf die gemeinsame Qualifizierungsinitiative verständigt. Ziel ist es, das deutsche Aus- und Weiterbildungssystem sowohl qualitativ als auch in der Wirkungsbreite zu verbessern. Innovationskraft und wirtschaftlicher Erfolg der Unternehmen in Deutschland beruhen in erster Linie auf dem Wissen und den Fähigkeiten der Menschen, die hier leben und arbeiten. Auf Grund der Aufgabe, trotz eines sinkenden Erwerbspersonenpotenzials das Niveau von Wohlstand und sozialer Sicherung auch künftig zu sichern, kommt der Stärkung von Bildung und Qualifizierung eine herausgehobene Bedeutung zu. Möglichst viele Menschen sollen in den Genuss einer hochwertigen Schul- und Berufsausbildung kommen, damit sie bereits bei Berufseintritt über eine bestmögliche berufliche Qualifizierung verfügen. Diese gilt es dann über den gesamten Erwerbsverlauf zu erneuern und auszubauen. Lernen muss zu einer Selbstverständlichkeit über die gesamte Biografie hinweg werden. Denn stetige Qualifizierung entfaltet für das Individuum und die Wirtschaft gleichermaßen positive Wirkung. Sie versetzt Unternehmen in die Lage, Wissen im Unternehmen zu halten und auszubauen, und leistet zugleich einen Beitrag zur Sicherung des Arbeitskräftebedarfs von morgen. Die Bildungspolitik muss einen wichtigen Anteil zur Bewältigung des demografischen Wandels in Deutschland tragen.

Infobox 5-7

Beispiel guter Praxis – Individuelle Entwicklungsplanung

Um auch über 40-jährigen Beschäftigten Entwicklungsmöglichkeiten im Unternehmen zu bieten und um ihre Potenziale besser nutzen zu können, wurde bei einem großen Unternehmen der Elektrobranche ein Prozess zur beruflichen Orientierung und Weiterbildung entwickelt, der mittlerweile in das reguläre Weiterbildungsangebot des Unternehmens integriert wurde.

Begonnen wird der Prozess mit einer individuellen Vorbereitungsphase, in der die Teilnehmerinnen und Teilnehmer ihre bisherige private und berufliche Biografie reflektieren und sich von Kolleginnen und Kollegen, Führungskräften und Kunden ein umfassendes Feedback über persönliche Stärken und Schwächen einholen. In einem anschließenden Workshop wird dann eine Potenzialanalyse durchgeführt. Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter formulieren am Ende des Kurses – unterstützt durch Ideen, Vorschläge und Rückmeldungen aus dem Teilnehmerkreis – einen persönlichen Gestaltungsplan einschließlich konkreter Handlungsschritte zu seiner Umsetzung.

Die daraus entstehenden Ziele und Projekte der Beschäftigten liegen in den Bereichen der individuellen Kompetenzentwicklung, des Wahrnehmens neuer Aufgaben im bisherigen Arbeitsbereich, einem Tätigkeitswechsel innerhalb des Unternehmens oder nach extern bis hin zu Veränderungen im privaten Lebensumfeld.

Das Programm „Lernen vor Ort“ des Bundesministeriums für Bildung und Forschung zeigt hier bildungspolitische Konsequenzen. Das Programm, das gemeinsam mit 120 Stiftungen umgesetzt wird, zielt auf die Etablierung eines übergreifenden Bildungsmanagements auf kommunaler Ebene. Es versteht Bildung als lebenslange Aufgabe und nimmt dementsprechend alle Bildungsphasen von der frühen Kindheit bis ins Alter in den Blick. Dabei liegt der Fokus nicht auf Einzelmaßnahmen zur Förderung bestimmter Bildungsphasen, sondern auf einer strukturellen Verbesserung des Gesamtsystems, die es den Menschen ermöglicht, ihre individuellen Bildungsverläufe erfolgreich zu gestalten und unabhängig von Herkunft, Ausgangssituation und sonstigen Rahmenbedingungen konsistente Bildungsbiografien zu entwickeln. Das Programm trägt damit dazu bei, den Ansatz des „Lernens im Lebenslauf“ auch in den Steuerungsmechanismen von Bildung zu verankern und eine enge Verzahnung von Bildungs-, Sozial- und Arbeitsmarktpolitik zu realisieren.

5.5 Entwicklungen und Handlungsbedarf im Hinblick auf Gesundheitsförderung am Arbeitsplatz

Unternehmen, in denen der Anteil älterer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wächst, müssen auch die Gesundheitsförderung als zentrales strategisches Feld der Personalarbeit stärker in den Blick nehmen. Mittlerweile ist auf Grund umfangreicher epidemiologischer und empirischer Forschung unumstritten, dass Leistungsprobleme Älterer nicht allein biologischen Ursachen geschuldet sind, sondern in hohem Maße auf ungünstigen Einflüssen aus Lebensstil, sozialem Umfeld und der Arbeitswelt beruhen.

So sind bei einem Teil der älteren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer starke Funktionsverschlechterungen festzustellen, die Ergebnis lang andauernder, einseitiger und/oder kumulierter Arbeitsbelastung sind. Physische, psychische und Arbeitszeitbelastungen (Schichtarbeit und massive Mehrarbeit) haben durchweg signifikante Effekte auf die Entwicklung häufiger Erkrankungen (Muskel-Skelett-Erkrankungen, Herz-Kreislauf- und Stoffwechsel-Krankheiten, psychische Störungen, v. a. Depressionen) und auf krankheitsbedingte Frühverrentungen. Sind Gesundheit und Leistungsfähigkeit nachhaltig eingeschränkt, verringern sich die Einsatzmöglichkeiten für ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, insbesondere wenn sie einseitig oder gering qualifiziert sind. Aus betrieblicher Sicht wird das Alter der Beschäftigten dann zu einem Problem und zu einem Kostenfaktor.

Infobox 5-8

Gemeinsame Deutsche Arbeitsschutzstrategie

Die Gemeinsame Deutsche Arbeitsschutzstrategie (GDA) ist ein Konzept des betrieblichen Arbeitsschutzes. Die GDA verfolgt das Ziel, Sicherheit und Gesundheitsschutz in der Arbeitswelt so zu stärken, dass die immer noch vorhandenen „klassischen“ wie auch die „neuen“ Gesundheitsgefährdungen wirksam bekämpft werden. Dies sollte nicht vereinzelt und unabgestimmt erfolgen, sondern in einem gemeinsamen Schulterschluss von Bund, Ländern und Unfallversicherungsträgern unter Einbeziehung der Sozialpartner. Das Neue und das Zusätzliche ist das planvolle, systematische Handeln der Träger entlang gemeinsam identifizierter Arbeitsschutzziele.

Im Mittelpunkt der GDA stehen elf Arbeitsprogramme aus Branchen mit besonders hohem Präventionspotenzial: Bau- und Montagearbeiten, Zeitarbeit, Feuchtarbeit und Tätigkeiten mit hautschädigenden Stoffen, Büro, innerbetrieblicher und öffentlicher Transport, Pflege, einseitig belastende und bewegungsarme Tätigkeiten an Produktionsarbeitsplätzen und in der Ernährungsindustrie, einseitig belastende und bewegungsarme Tätigkeiten im Bereich feinmechanischer Montiertätigkeiten, einseitig belastende und bewegungsarme Tätigkeiten in der Gastronomie und Hotellerie, einseitig belastende und bewegungsarme Tätigkeiten bei der Personenbeförderung im öffentlichen Personennahverkehr, Sensibilisierung zum Thema Sicherheit und Gesundheitsschutz in Schulen.

Insgesamt kommt es der Bundesregierung darauf an, mit der GDA Anreize für die Betriebe zu schaffen, auf allen Ebenen des betrieblichen Gesundheitsschutzes eine nachhaltige und damit längerfristig angelegte Präventionspolitik zu betreiben.

Infobox 5-9

Rahmenkonzept „Betsi“ der Deutschen Rentenversicherung Bund

Seit dem 1. Januar 2009 können die Träger der Rentenversicherung nach § 31 Absatz 1 Satz 1 Nr. 2 SGB VI medizinische Leistungen für Versicherte, die eine besonders gesundheitsgefährdende, ihre Erwerbsfähigkeit ungünstig beeinflussende Beschäftigung ausüben, zur Sicherung der Erwerbsfähigkeit auch ambulant durchführen. Die Deutsche Rentenversicherung Bund, die Deutsche Rentenversicherung Westfalen und die Deutsche Rentenversicherung Baden-Württemberg haben diese Gesetzesänderung zum Anlass genommen, unter dem Titel „Beschäftigungsfähigkeit teilhabeorientiert sichern“ (Betsi) ein Rahmenkonzept zur Erprobung von Präventionsleistungen zu entwickeln.

Die Präventionsleistungen richten sich an Beschäftigte, bei denen erste, die Erwerbsfähigkeit ungünstig beeinflussende gesundheitliche Beeinträchtigungen vorliegen, ohne dass bereits ein Bedarf für medizinische Rehabilitationsleistungen vorliegt. Die Präventionsleistungen verfolgen dabei das Ziel, die Arbeitsfähigkeit der Teilnehmerinnen und Teilnehmer frühzeitig und nachhaltig zu sichern. Als Schnittstelle zu den Betrieben und Unternehmen fungieren dabei die Betriebs- und Werksärzte, die Präventionsbedarfe bei den Beschäftigten identifizieren und die Beantragung entsprechender Leistungen unterstützen sollen.

Unter Beachtung dieser Interventionsziele werden die Leistungen berufsbegleitend erbracht und gliedern sich in eine kurze stationäre oder ganztägig ambulante Initialphase, eine längere ambulante Trainings- bzw. Verstetigungsphase sowie eine Nachsorgephase. Der Modellversuch wird wissenschaftlich evaluiert.

Ein präventiv und langfristig ausgerichtetes betriebliches Gesundheitsmanagement muss die Entwicklung von betrieblichen Rahmenbedingungen sowie von Strukturen und Prozessen umfassen, die auf die gesundheitsförderliche Gestaltung von Arbeit und die Befähigung zu gesundheitsförderlichem Verhalten der Beschäftigten zielen. Das Spektrum des Gesundheitsmanagements reicht von der gesundheitsgerechten Arbeitsplatzgestaltung und klassischen Arbeits- und Gesundheitsschutzmaßnahmen über die Optimierung von Arbeitsabläufen, die Förderung von Gesundheit und Fitness der Beschäftigten und die individuelle Gestaltung der Erwerbsbiografie bis hin zu rehabilitativen Maßnahmen, der Betreuung von behinderten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern und dem Betrieblichen Eingliederungsmanagement (BEM).

Infobox 5-10

Betriebliches Eingliederungsmanagement

Im Rahmen des § 84 Absatz 2 schreibt das SGB IX seit Mai 2004 das Betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM) vor. Das BEM gilt für alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer und soll angeboten werden, sobald die Summe der Krankheitstage einen Zeitraum von sechs Wochen innerhalb eines Jahres überschritten hat. Das BEM richtet sich ausdrücklich nicht ausschließlich an schwerbehinderte Personen. Ziel ist es, die Arbeitsunfähigkeit der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer eines Betriebes möglichst zu überwinden, erneuter Arbeitsunfähigkeit vorzubeugen und den Arbeitsplatz der Betroffenen zu erhalten.

Die Verantwortlichkeit des Arbeitgebers für das BEM ist im SGB IX eindeutig geregelt, die Zustimmung der oder des betroffenen Beschäftigten ist allerdings notwendig. Einbezogen werden zudem die betriebliche Interessenvertretung und im Bedarfsfall Werks- oder Betriebsärzte, die gemeinsamen Servicestellen oder die Integrationsämter.

Eine Untersuchung aus dem Jahr 2008 zur Umsetzung des BEM hat gezeigt, dass die Einführung des BEM noch nicht flächendeckend umgesetzt ist. Von 630 Unternehmen, die Auskunft zum Umsetzungsstand gaben, hatten 429 (69 Prozent) das BEM bereits thematisiert, 300 Betriebe (48 Prozent) hatten es bereits durchgeführt und fast die Hälfte der anderen plante die Implementierung in naher Zeit. Dabei hat die Mehrheit der großen und mehr als die Hälfte der mittleren Unternehmen das BEM thematisiert, bei den kleineren war dies nur ein knappes Drittel.

Die Deutsche Rentenversicherung Bund führt in Kooperation mit der Initiative „job – Jobs ohne Barrieren“ des BMAS ein Modellprojekt „Integratives Beratungsnetzwerk“ durch, das die Arbeitgeber bei der Einführung und Durchführung von Betrieblichem Eingliederungsmanagement unterstützt.

Gesundheitsförderung und Prävention in den Betrieben müssen als Führungsaufgabe verstanden werden, wenn sie Erfolg haben sollen.

Gesundheitsförderung und Prävention in den Betrieben müssen als Führungsaufgabe verstanden werden, wenn sie Erfolg haben sollen. Ausgangspunkt für die Planung der betrieblichen Gesundheitsförderung sollte eine Erfassung der gesundheitlichen Situation im Betrieb sein. Dazu wird ein betrieblicher Gesundheitsbericht erstellt, der auf Erkenntnissen des Betriebsarztes sowie auf Daten z. B. der Krankenkassenstatistik, einer Auswertung von Mitarbeiterbefragungen oder den Ergebnissen des WAI (vgl. Infobox 5-3) beruht.

Betriebsärzte beraten Unternehmer und Beschäftigte in Fragen des Gesundheitsschutzes und steigern damit das Gesundheitsbewusstsein in den Betrieben. Ziel der arbeitsmedizinischen Vorsorge ist es, arbeitsbedingte Erkrankungen frühzeitig aufzudecken und zu verhüten. Arbeitsmediziner klären hier Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter individuell über die Wechselwirkungen zwischen ihrer Arbeit und ihrer Gesundheit auf. Erkenntnisse aus arbeitsmedizinischen Vorsorgeuntersuchungen können dabei für die Optimierung von Arbeitsgestaltung und Arbeitsorganisation genutzt werden.

Infobox 5-11

Ausschuss für Arbeitsmedizin

Seit Ende 2008 ist die arbeitsmedizinische Vorsorge in einer eigenständigen Verordnung zur arbeitsmedizinischen Vorsorge, der ArbMedVV, geregelt. Die Bedeutung arbeitsmedizinischer Präventionsmaßnahmen für den Arbeitsschutz und den Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit wurde damit hervorgehoben.

Auf der Grundlage der neuen Verordnung wurde beim Bundesministerium für Arbeit und Soziales der Ausschuss für Arbeitsmedizin errichtet, dem Vertreter der Arbeitgeber, der Gewerkschaften, der Länder, der gesetzlichen Unfallversicherung und der arbeitsmedizinischen Wissenschaft angehören. Der Ausschuss für Arbeitsmedizin hat eine beratende Funktion in allen Fragen des medizinischen Arbeitsschutzes. Er erarbeitet arbeitsmedizinische Regeln und Empfehlungen und soll u. a. auch Konzepte zum Erhalt der Arbeitsfähigkeit erstellen.

Infolge der demografischen Entwicklung, der Zunahme chronischer Erkrankungen und des längeren Verbleibs der Versicherten im Erwerbsleben werden künftig die Anforderungen auch an die Rehabilitation steigen. Hier sind in besonderem Maße die ambulanten und stationären Leistungen zur medizinischen Rehabilitation gefordert. Das Ziel der Leistungen der medizinischen Rehabilitation ist es, den Auswirkungen einer Krankheit oder einer körperlichen, geistigen oder seelischen Behinderung auf die Erwerbsfähigkeit entgegenzuwirken oder sie zu überwinden und den Einzelnen möglichst dauerhaft in das Erwerbsleben (wieder) einzugliedern.

Als betriebliches Steuerungs-, Entscheidungs- und Koordinierungsgremium kann ein interner „Arbeitskreis Gesundheit“ zur Stärkung der Gesundheitsförderung behilflich sein. In diesem Forum beraten Unternehmensleitung, Personalabteilung, Betriebsrat, Betriebsarzt, Schwerbehindertenvertretung, die Fachkraft für Arbeitssicherheit sowie ggf. externe Experten von Krankenkassen und Berufsgenossenschaften gemeinsam über die zu treffenden Maßnahmen und deren Umsetzung. Vorschläge zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen und des Arbeits- und Gesundheitsschutzes aus der Sicht der Betroffenen schließlich können in betrieblichen Gesundheitszirkeln erarbeitet werdenund in den Arbeitskreis Gesundheit einfließen.

Infobox 5-12

Beispiel Guter Praxis – Umfassende Förderung der beruflichen Leistungsfähigkeit

Eine alternde Belegschaft und steigende Anforderungen an die geistige Flexibilität in einem modernen Arbeitsumfeld haben ein deutsches Großunternehmen der Kraftfahrzeug-, Industrie- und Gebäudetechnik dazu veranlasst, sich mit der betrieblichen Gestaltung des demografischen Wandels zu befassen. Das Unternehmen, das über 100 000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an zahlreichen Standorten beschäftigt, hat hierfür zunächst zusammen mit wissenschaftlichen Beratern ein Konzept erprobt, das die Mehrdimensionalität beruflicher Leistungsfähigkeit (d. h. sowohl die körperliche Gesundheit als auch die geistige Fitness) fokussiert. Über einen Zeitraum von zehn Wochen trainierten an zwei Standorten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Alter zwischen 45 und 63 Jahren freiwillig ihre kognitiven Fähigkeiten, körperlichen Fertigkeiten und ihr gesundheitsbezogenes Verhalten. Das Projekt wurde anschließend evaluiert.

Im Ergebnis zeigte sich, dass sich die Weiterbildung bei den Teilnehmerinnen und Teilnehmern des Projekts insgesamt sehr positiv auf folgende Merkmale auswirkte:

- Konzentration
- Arbeitsgedächtnis
- Problemlösungsstrategien
- Informationsverarbeitung
- Arbeitsmotivation
- Identifikation mit dem Unternehmen
- körperliche Leistungsfähigkeit
- Körpererleben
- Koordination
- Gesundheitsbezogenes Wissen
- Gesundheitsverhalten
- Ernährung

Zudem entwickelten die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eine neue Einstellung zum Altern und auch zur eigenen Weiterbildungsfähigkeit.

Auf Grund der sehr guten Erfahrungen mit dem Pilotprojekt wurde das bisherige betriebliche Gesundheitsmanagement, das vornehmlich medizinische Vorsorge, Analysen, Beratungen und Bildung, Arbeitsplatz- und Arbeitszeitgestaltung, Betriebliches Eingliederungsmanagement sowie Fitnesskurse beinhaltet, durch Kognitionsübungen erweitert.

Infobox 5-13

Beispiel guter Praxis – betriebliches Gesundheitsmanagement in der Pflege

Unregelmäßige Arbeitszeiten, hohe physische und auch psychische Belastungen sind charakteristisch für Tätigkeiten in Pflegeberufen -– mit entsprechenden Folgen für die Gesundheit der Arbeitskräfte.

Zur Verbesserung der Mitarbeitergesundheit hat ein bayerisches Seniorenheim anhand eines Leitfadens der Krankenkassen ein betriebliches Gesundheitsmanagement eingerichtet. Die Projektsteuerung wurde von Entscheidungsträgern im Unternehmen übernommen, die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wurden in Form einer Mitarbeiterbefragung am Projekt beteiligt.

Nach Auswertung und Diskussion der Ergebnisse wurden folgende Maßnahmen ergriffen:

- Anschaffung von Hilfsmitteln, wie z.. B. Hebehilfen, Schiebebretter
- Seminare zu Fragen der psychosozialen Belastung
- Entspannungsangebote
- Einrichtung eines heimeigenen Fitnessraums

Nach ca. einem halben Jahr wurde eine erneute Befragung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter durchgeführt. Es zeigte sich, dass die Belegschaft die ergriffenen Maßnahmen sehr positiv beurteilte. Um den Prozess zu verstetigen und weitere Gesundheitsthemen aufzugreifen, trifft sich die Projektgruppe weiterhin regelmäßig ca. zweimal im Jahr.

Arbeitgeber werden bei der Durchsetzung von Maßnahmen zur betrieblichen Gesundheitsförderung von den gesetzlichen Krankenkassen unterstützt. Seit 2007 besteht für die Krankenkassen eine gesetzliche Verpflichtung (§§ 20 a, 20 b SGB V), Maßnahmen zur betrieblichen Gesundheitsförderung durchzuführen. Die gesetzliche Krankenversicherung hat dafür 2009 insgesamt rund 39,5 Millionen Euro und damit elf Prozent mehr als im Vorjahr ausgegeben.

Im „Leitfaden Prävention“ haben die Spitzenverbände der Krankenkassen darüber hinaus prioritäre Handlungsfelder und Kriterien zu § 20 a SGB V festgelegt, die für Maßnahmen der Primärprävention und der betrieblichen Gesundheitsförderung durch die Krankenkassen verbindlich gelten. Die Handlungsfelder betreffen z. B. die Vorbeugung und Reduzierung arbeitsbedingter Belastungen des Bewegungsapparats, die gesundheitsgerechte Verpflegung am Arbeitsplatz und die Förderung individueller Kompetenzen zur Stressbewältigung am Arbeitsplatz. Arbeitgeber können ihren Beschäftigten Maßnahmen zur betrieblichen Gesundheitsförderung sowie Maßnahmen zur Verbesserung des allgemeinen Gesundheitszustandes in bestimmtem Maße steuerfrei anbieten.

Schließlich ist auch das von INQA geförderte Projekt „Gesunde Arbeit“ zu nennen, das kleinen und mittleren Unternehmen bei der Suche nach passenden Präventions- und Rehabilitationsangeboten hilft. Das Projekt versteht sich als Lotse durch das vielfältige Angebot der gesetzlichen Träger und privaten Dienstleister zur Gesunderhaltung der Beschäftigten. Die Modellphase wird in Dresden, Münster, Köln, München und Nürnberg durchgeführt, eine Ausweitung auf andere Standorte ist geplant.

Infobox 5-14

Das Projekt „Gesunde Arbeit“

Das Projekt „Gesunde Arbeit“ unterstützt kleine und mittlere Unternehmen (KMU) bei der Gesunderhaltung ihrer Beschäftigten. Ziel ist, das Thema betriebliche Gesundheit in KMU zu transportieren und diese in ihrem präventiven Denken und Handeln zu unterstützen. Häufig fehlen in KMU die Erfahrungen, Kenntnisse und Ressourcen, um die vielfältigen Unterstützungsleistungen zu Prävention und Rehabilitation optimal nutzen zu können. „Gesunde Arbeit“ bietet in diesen Fällen Unterstützung aus einer Hand. Für alle Fragen in Verbindung von „Gesundheit und Arbeit“ wie z. B. langzeiterkrankt beschäftigt, Mobbing und psychische Erkrankungen gibt es in den sechs Regionalstellen von „Gesunde Arbeit“ kompetente Ansprechpartner. Auch Maßnahmen zur betrieblichen Gesundheitsförderung, zur Verbesserung des Arbeitsklimas und zu gesunder Führung, zur Auswahl geeigneter Fördermittel oder zur Integration von Menschen mit Behinderung werden vermittelt. Lösungen für alle gesundheitlichen Fragestellungen werden mit Unterstützung von gesetzlichen Trägern und privaten Dienstleistern unbürokratisch und qualitätsgesichert umgesetzt.

Die Philosophie des Projekts „Gesunde Arbeit“ drückt sich in sechs Teilzielen aus:

- Betriebliche Gesundheit fördern
- Gesundheitsrisiken vermeiden
- Menschen mit Behinderung integrieren
- Potenziale älterer Beschäftigter nutzen
- Fördermöglichkeiten erkennen
- Effizient eingliedern

Das Projekt „Gesunde Arbeit“ wird aus Mitteln des Ausgleichsfonds für überregionale Vorhaben zur Teilhabe schwerbehinderter Menschen am Arbeitsleben und aus Mitteln des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales – Initiative Neue Qualität der Arbeit (INQA) – gefördert. Es wird wissenschaftlich begleitet und durch einen Beirat unterstützt.

5.6 Personalpolitik alternsgerecht gestalten

In den kommenden Jahren stehen die Unternehmen vor der neuen Aufgabe, sich demografiefest aufzustellen. Sie werden in den beschriebenen Handlungsfeldern aktiv werden und zielgenaue Aktivitäten entwickeln müssen. Viele Betriebe haben den Handlungsdruck erkannt und schon Maßnahmen ergriffen. Der weitaus größere Teil jedoch wird sich noch umstellen müssen. Viele Aktivitäten sind noch unzureichend. Deshalb muss zunächst das Bewusstsein der Personalverantwortlichen geschärft werden, dass ihre Betriebe im härter werdenden Wettbewerb um leistungsfähige Arbeitskräfte nur dann konkurrieren können, wenn sie kontinuierlich in den Erhalt der Gesundheit, die Kompetenz, die Zufriedenheit und die Motivation ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter investieren – und zwar über alle Altersgruppen hinweg und entlang ihrer spezifischen Bedürfnisse.

Unternehmen und Beschäftigte werden von den Vorteilen einer Strategie zur Bewältigung des demografischen Wandels profitieren, die sich in besseren betriebswirtschaftlichen Perspektiven für die Unternehmen und besseren Arbeitsmarktchancen für die einzelnen Arbeitskräfte manifestieren.

Für die Betriebe und auch für die Arbeitskräfte stellt dies oft eine schwierige Aufgabe dar. Gefragt ist eine Langfristorientierung, die im Alltagsgeschäft oft zu kurz kommt. In der betrieblichen Realität dominieren kurzfristige Handlungsnotwendigkeiten und Dispositionen. Im harten Geschäft um Aufträge oder Wettbewerbsanteile zählt oft zunächst nur der unmittelbare unternehmerische Erfolg. Es ist allzu verständlich, dass als abstrakt empfundene Probleme dabei schnell in den Hintergrund treten. Dennoch lohnt sich eine frühzeitig entworfene Strategie zur Bewältigung des demografischen Wandels. Unternehmen und Beschäftigte werden von den Vorteilen profitieren, die sich in besseren betriebswirtschaftlichen Perspektiven für die Unternehmen und besseren Arbeitsmarktchancen für die einzelnen Arbeitskräfte manifestieren.

Eine zentrale Frage für die Unternehmen wird es sein, die persönliche Entwicklung und Produktivität aller Beschäftigten zu unterstützen und zu steigern. Dazu bieten die reale Arbeitsgestaltung und eine strategische Arbeitsorganisation konkrete Handlungsoptionen, eine alternsgerechte Personalpolitik ist die zugrunde liegende Philosophie (vgl. Kapitel 5.3). Wesentliche Bedeutung kommt dabei der vorausschauenden und den ganzen Betrieb berücksichtigenden Arbeitsorganisation zu, die z. B. Tätigkeitswechsel und horizontale Karrieren von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern einschließt. Karriere und Berufswege messen sich immer mehr an der Frage, wie interessant und abwechslungsreich eine Aufgabe ist. Zu viel Routine bremst dagegen die Motivation und die Leistungsbereitschaft. Die Personalstrategie sollte daher für alle Beschäftigten vorsehen, Aufgaben und Tätigkeiten regelmäßig im Erwerbsverlauf verändern zu können. Wechselnde Positionen stellen nicht nur für Ältere eine Chance dar, sich weiter zu entwickeln und neue Erfahrungswerte zu sammeln. Letztlich ist ein regelmäßiger Tätigkeitswechsel die ideale Voraussetzung für ein langes und zufriedenes Erwerbsleben der bzw. des Beschäftigten sowie für dauerhaften unternehmerischen Erfolg unter den Vorzeichen des demografischen Wandels.

Eine solche Unternehmensphilosophie sollte aktiv in die Belegschaften hinein kommuniziert werden. Personalverantwortliche müssen sich künftig nicht um eine Altersgruppe kümmern, sondern um die gesamte Erwerbskarriere aller Beschäftigten. Die Thematik „Alternde Belegschaften“ sollte frühzeitig und offen angesprochen werden. Nur wer über Sinn und Zweck seiner Personalpolitik spricht, kann die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer motivieren und dafür gewinnen.

Variable Berufsunterbrechungen und eine Politik der entzerrten Lebensläufe werden in Zukunft zu einem zentralen Aspekt der Personalführung.

Eine innovative Personalpolitik muss darüber hinaus die Vereinbarkeit von Beruf und Familie fördern. Die Flexibilität der Arbeitszeitmodelle wird noch zunehmen müssen, um z. B. die Unterstützung von pflegebedürftigen Angehörigen, Geburt der Kinder, Weiterbildung, berufliche Auszeit und Neuorientierung zu ermöglichen. Jede Lebensphase hat unterschiedliche Bedürfnisse. Variable Berufsunterbrechungen und eine Politik der entzerrten Lebensläufe für Männer und Frauen werden deshalb in Zukunft zu einem zentralen Aspekt der Personalführung. Hier sind Unternehmen gleichermaßen wie die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gefordert. Eine solche Personalpolitik kommt nicht nur älteren Mitarbeitern zugute, sondern allen Beschäftigten. Ihr Nutzen ist ebenso individuell wie kollektiv.

Zur Gestaltung der Handlungsfelder stehen den Unternehmen reichlich wissenschaftliche Erkenntnisse sowie vielfältige Instrumente und Unterstützungsangebote zur Verfügung. Das Rad muss also nicht neu erfunden werden. Betriebe, Sozialpartner und Verbände sind gefordert, die vorhandenen Initiativen intelligent zu nutzen, miteinander zu verzahnen und ihre Aktivitäten stärker als bisher untereinander abzustimmen.

Gestaltung des Arbeitslebens in Kürze:

– Der längere Verbleib älterer Erwerbstätiger im Arbeitsleben ist aus gesamtwirtschaftlichen Gründen notwendig, aus betriebswirtschaftlicher Sicht sinnvoll und erhöht darüber hinaus für den Einzelnen die Chancen auf gesellschaftliche Teilhabe.

– Die Unternehmen müssen ihren betriebswirtschaftlichen Erfolg künftig mit älter werdenden Belegschaften erzielen. Ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer können – sofern die Rahmenbedingungen stimmen – ähnlich leistungsfähig sein wie jüngere.

– Zentrale Handlungsfelder beim Umgang mit alternden Belegschaften sind: Personalpolitische Maßnahmen, Arbeitsorganisation und Arbeitsgestaltung, Gesundheitsförderung sowie Qualifizierung und Weiterbildung. Zur Gestaltung alternsgerechter Arbeit bedarf es verschiedener Maßnahmen an unterschiedlichen Ansatzpunkten, die abhängig von den spezifischen Bedingungen und Problemlagen der Betriebe, ihrer Größe, der Branche und den konkreten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern und ihren Tätigkeiten sind.

– Eine alternsgerechte Personalpolitik setzt dabei früh im Erwerbsverlauf an, ist nachhaltig angelegt und spricht die Belegschaft aktiv an.

– Betriebe, Sozialpartner und Verbände sind gefordert, die zahlreich vorhandenen Initiativen zur Vorbereitung der Arbeitswelt auf den demografischen Wandel intelligent zu nutzen, miteinander zu verzahnen und ihre Aktivitäten stärker als bisher untereinander abzustimmen.

– Dass immer mehr Unternehmen in Deutschland den Handlungsbedarf erkennen, zeigen verschiedenste Beispiele guter Praxis.

Anhang

Beispiele guter Praxis

Immer mehr Unternehmen in Deutschland erkennen den Handlungsbedarf für eine alterns- und altersgerechte Arbeitsgestaltung. Dies zeigen verschiedenste Beispiele guter Praxis. Die Beispiele umfassen kleine und mittelständische Unternehmen ebenso wie Großunternehmen oder auch die öffentliche Verwaltung. Im Folgenden werden ausgewählte Beispiele guter Praxis skizziert. Weitere Beispiele finden sich in der Datenbank „Gute Praxis“ von INQA unter www.inqa.de. Die hier genannten Unternehmen sind Teil des INQA-Netzwerkes bzw. der Partner-Netzwerke, die INQA unterstützt. Mittlerweile sind rund 1 500 Unternehmen Teil dieser Netzwerke.

I. Beispiele aus Großunternehmen:

– Vor dem Hintergrund einer steigenden Lebensarbeitszeit wird es immer wichtiger, Kompetenzen und Potenziale älterer Beschäftigter zu erkennen, zu nutzen und zu fördern. Konzepte zum Erhalt der (geistigen) Leistungsfähigkeit sind daher unerlässlich. PFIFF ist ein im Rahmen von INQA (Initiative Neue Qualität der Arbeit) initiiertes Projekt, das vor allem die Entstehung altersbegleitender Veränderungen der kognitiven Leistungsfähigkeit untersucht und Maßnahmen zu ihrer Vermeidung entwickelt.

  Ausgangspunkt ist eine modellhafte Untersuchung von Beschäftigten eines Automobilherstellers zu altersbegleitenden Veränderungen der kognitiven Leistungsfähigkeit mithilfe von Verhaltensdaten und einer Messung der Hirnaktivität. Hierbei werden schwerpunktmäßig die so genannten kognitiven Kontrollfunktionen analysiert, die eine gewisse Altersabhängigkeit aufweisen. Des Weiteren wird untersucht, ob und inwieweit Lebensstil, Arbeitsplatzmerkmale und so genannte Coping-Eigenschaften, mit Stress umzugehen, die Kontrollfunktionen beeinflussen.

  Die Ergebnisse zeigen, dass sich das Ausmaß von Alterungseffekten auch nach der Beschaffenheit des Arbeitsplatzes richten kann. Dies trifft in Arbeitssituationen zu, in denen kognitive Funktionen durch die Tätigkeit in einem bestimmten Arbeitsfeld nicht beansprucht und gefördert werden, monotone Tätigkeiten und Aufgaben mit stärkeren manuellen und geringeren intellektuellen Anforderungen im Berufsleben dominieren sowie Nacht- und Schichtarbeit den Arbeitsablauf bestimmen. Neben ungünstigen Arbeitsbedingungen wirkt sich auch Stress negativ auf die geistige Leistungsfähigkeit aus.

– Ein Unternehmen des öffentlichen Personennahverkehrs hat in einem Modellprojekt Langzeitarbeitslose zu Kundenbetreuern umgeschult und bereits über 100 Teilnehmern einen unbefristeten Arbeitsvertrag angeboten. In einem weiteren Schritt ist der Erwerb des Busführerscheins geplant. Umgekehrt soll ebenso angestellten langjährigen Bahnfahrern eine Umschulung zum Kundenbetreuer angeboten werden, um flexibel auf die Bedürfnisse der älteren Beschäftigten eingehen zu können.

– Ein vierstufiges Kaskadenmodell trägt bei einem großen Automobilhersteller zum Erhalt und zur Wiederherstellung der Arbeitsfähigkeit von Beschäftigten im Fahrzeugbau bei. Es beinhaltet Angebote entlang einer vierstufigen Kaskade mit den Stufen Prävention, Integration vor Ort, Integrationswerk und Sondermontage.

– Ein süddeutscher Automobilkonzern bietet allen Mitarbeitern seit 2006 ein persönliches Gesundheitsprogramm an. Es basiert auf einer Vereinbarung zwischen Unternehmensleitung und Gesamtbetriebsrat, die Teilnahme ist freiwillig. Im Rahmen einer betriebsärztlichen Untersuchung werden den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ein Bild des Ist-Zustandes ihrer Fitness und Gesundheit sowie eine Beratung angeboten. Herkömmliche betriebsärztliche Arbeitsschutzaufgaben werden so mit allgemeinen Maßnahmen der Gesundheitsvorsorge verknüpft.

– Ein Stahlkonzern mit Sitz in Nordrhein-Westfalen hat einen ganzheitlichen Ansatz gewählt, um den Herausforderungen des demografischen Wandels gerecht zu werden. Neben Themen wie Vereinbarkeit von Familie und Beruf, Nachwuchsrekrutierung und Talentmanagement beinhaltet die Unternehmensstrategie auch ein betriebliches Gesundheitsmanagement. Ziel ist es, mithilfe von Präventionsmaßnahmen Krankheiten vorzubeugen sowie das Bewusstsein auf Seiten der Beschäftigten für einen verantwortungsvollen Umgang mit der eigenen Gesundheit zu stärken. Im Rahmen einer so genannten „Gesundheitsschicht“ können sich Schichtarbeiter medizinisch untersuchen und in Vorträgen zu den Themen Gesundheit, Ernährung und Bewegung schulen lassen.

– Ein südwestdeutsches Unternehmen der Automobilindustrie verfolgt umfassende Maßnahmen u. a. in den Bereichen Arbeitsorganisation/Personaleinsatz, Personalentwicklung/Qualifizierung, Gesundheitsmanagement/Ergonomie und Know-how-Sicherung, um angesichts einer alternden Belegschaft innovativ und leistungsfähig zu bleiben. Entlastungsorientierte Tätigkeitswechsel in der Produktion,

die Nutzung von Stärken und Schwächen von jüngeren und älteren Beschäftigten durch gezielten Personaleinsatz, eine bedarfsorientierte Qualifizierung in allen Altersphasen oder Gesundheitsmanagement durch Rückentraining im Unternehmen sind feste Bestandteile der Personalpolitik. Hinzu kommt ein so genanntes Profilvergleichsverfahren, um einen fähigkeitsgerechten Personaleinsatz von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit gesundheitlichen Einschränkungen gewährleisten zu können. Ziel ist die nachhaltige Förderung der Gesundheit und Leistungsfähigkeit der Beschäftigten, die Stärkung ihrer Eigenverantwortung und die Erhöhung der Produktivität.

– Ein weltweit tätiges Unternehmen der Chemieindustrie mit Sitz in Rheinland-Pfalz hat ein internes Programm aufgelegt, um die Wettbewerbsfähigkeit angesichts älter werdender Beschäftigter auszubauen und um die Produktivität und Innovationsfähigkeit zu erhalten. Exemplarische Maßnahmen sind Angebote zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf, präventiver Arbeits- und Gesundheitsschutz sowie die gezielte Kompetenzentwicklung und Qualifizierung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Dazu wurde ein eigenes Lernzentrum aufgebaut, in dem sich die Beschäftigten individuell in allen Qualifizierungsfragen beraten lassen, bedarfsgerechte Lernpakete auswählen und modernste Lernmedien nutzen können.

II. Beispiele aus Kleinunternehmen und Unternehmen mittlerer Größe:

– Ein Unternehmen der Elektronikbranche setzt auf eine bereits langjährige Gesundheitsförderung, belastungsarme Arbeitsplätze sowie Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie. In Konsequenz dieser Programme liegt die Fluktuationsrate der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer unterhalb von einem Prozent, wodurch das Unternehmen jederzeit auf erfahrenes Personal setzen kann und Fachkräftemangel vorbeugt. Zusätzlich ist mit dem Betriebsrat eine Vereinbarung abgeschlossen worden, die den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern eine langfristige Perspektive im Unternehmen sowie hierzu notwendige Fördermaßnahmen bietet.

– Ein Unternehmen der Informationstechnologie entwickelte eine „Skill-Demand-Analyse“, um die vorhandenen sowie zukünftig benötigten Kompetenzen und Fähigkeiten der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in allen Tätigkeitsbereichen zu analysieren. Auf Basis von Interviews mit internen Führungskräften und externen Organisationen (Universitäten, Verbänden) werden vorhandene Fähigkeiten herausgearbeitet und notwendiges Wissen entsprechend weiterentwickelt. Dabei können auch neue berufliche Perspektiven innerhalb des Unternehmens erschlossen werden. Zudem wird diese Maßnahme durch ein umfangreiches Gesundheitsmanagement begleitet, das u. a. Seminare und Vor-Ort-Dienstleistungen des medizinischen Dienstes umfasst.

– Ein Unternehmen der Verpackungsindustrie mit Sitz in Sachsen-Anhalt hat mit seinem so genannten „10 MAF“-Programm innerhalb eines Jahres zehn unqualifizierte oder langzeitarbeitslose Männer und Frauen zwischen 38 und 55 Jahren zu Maschinen- und Anlageführern ausgebildet. Die Teilnehmer des Programms hatten entweder keine bzw. eine branchenfremde Ausbildung oder waren mindestens vier Jahre nicht mehr im Beruf tätig. In einem zweiten Durchgang des Projektes im November 2009 ergriffen weitere sechs Langzeitarbeitslose die Chance auf eine neue berufliche Perspektive.

– Ein Stadtreinigungsunternehmen in einer Großstadt will auf seine langjährigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auch bei möglichen gesundheitlichen und konstitutionellen Einschränkungen nicht verzichten und hat deshalb zwei Projekte ins Leben gerufen, die Straßenreinigern eine Weiterbeschäftigung in körperlich weniger anstrengenden Bereichen der Müllbeseitigung ermöglichen.

– Ein mittelständisches Unternehmen in der Metallbranche setzt seinen Schwerpunkt auf die individuelle Arbeitsgestaltung der älteren Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. So werden mit den Beschäftigten aus der Zielgruppe der 55-Jährigen und Älteren Perspektivengespräche geführt, die den Abbau von Belastungen und ergonomische Verbesserungen zum Inhalt haben. Zudem werden Gesundheitswochenenden mit medizinischen Untersuchungen durch Betriebsärzte angeboten. Diese Maßnahme wird verstetigt und in das Weiterbildungsprogramm aufgenommen, das zudem Gesundheitsworkshops für Ältere aus der Fertigung enthält.

– Bei einer Bank im süddeutschen Raum werden auf Grund einer absehbaren deutlichen Alterung der Belegschaft im Personalmanagement Themen wie Qualifizierungsangebote für Beschäftigte im Alter von 50 Jahren und älter (lebenslanges Lernen), Arbeitszeitmodelle, Rekrutierung und Teamgestaltung als zentrale Handlungsfelder aufgenommen. Hinsichtlich der Arbeitsgestaltung werden auf operativer Ebene Themen wie Zeitmanagement, Umgang mit Pausen neu gestaltet. Daneben wird im Hinblick auf den Erhalt der individuellen Gesundheit, die Nutzung von Angeboten im Rahmen des Gesundheitsmanagements gefördert. Zudem werden Füh-

rungskräfte für das „Führen im demografischen Wandel“ sensibilisiert.

– In einer Stadtverwaltung in Nordrhein-Westfalen werden als Interventionen Altersstrukturanalysen, Ziele-Workshops und Selbstbewertungs-Workshops durchgeführt. Hinzu kommt eine Beschäftigtenbefragung, ergänzt durch Interviews mit ehemaligen Beschäftigten. Für Führungskräfte wird ein spezielles Training durchgeführt und ein Transfer-Workshop organisiert. Für die Personalentwicklung ist das Themenfeld des demografischen Wandels mittlerweile zu einem Schwerpunkt geworden.

Tabellenverzeichnis

Abbildungsverzeichnis

Tabellenanhang

Tabelle 1: Bevölkerung (in 1.000)

Merkmal	Altersgruppen	1960	1970	1980	1990	2000	2010	2020	2030
		1	2	3	4	5	6	7	8
Insgesamt	**Insgesamt**	**73.147**	**78.069**	**78.397**	**79.753**	**82.260**	**81.545**	**80.437**	**79.025**
	u. 20 J.	20.760	23.413	20.972	17.307	17.390	15.017	13.708	13.229
	20 bis u.65 J.	43.916	43.877	45.261	50.534	51.176	49.728	48.062	43.467
	20 bis u. 55 J.	34.537	34.540	37.862	41.496	40.582	39.604	35.286	32.366
	55 bis u. 65 J.	9.379	9.337	7.399	9.038	10.594	10.124	12.776	11.101
	55 bis u. 60 J.	5.117	4.549	4.390	4.687	4.876	5.467	6.875	4.860
	60 bis u. 65 J.	4.262	4.788	3.010	4.351	5.718	4.657	5.901	6.241
	ü. 65 J.	8.470	10.780	12.164	11.912	13.694	16.802	18.668	22.330
Männer	**Insgesamt**	**34.073**	**36.937**	**37.338**	**38.500**	**40.157**	**39.987**	**39.563**	**38.941**
	u. 20 J.	10.625	11.998	10.762	8.881	8.922	7.704	7.034	6.790
	20 bis u.65 J.	20.068	20.788	22.253	25.599	25.948	25.115	24.312	22.046
	20 bis u. 55 J.	15.905	16.942	19.285	21.227	20.713	20.118	17.917	16.484
	55 bis u. 65 J.	4.164	3.846	2.967	4.373	5.235	4.997	6.395	5.562
	55 bis u. 60 J.	2.339	1.863	1.792	2.336	2.434	2.708	3.470	2.441
	60 bis u. 65 J.	1.825	1.983	1.175	2.037	2.801	2.289	2.925	3.121
	ü. 65 J.	3.380	4.150	4.323	4.019	5.287	7.167	8.218	10.106
Frauen	**Insgesamt**	**39.074**	**41.133**	**41.059**	**41.253**	**42.102**	**41.557**	**40.874**	**40.084**
	u. 20 J.	10.135	11.415	10.210	8.425	8.467	7.313	6.674	6.438
	20 bis u.65 J.	23.848	23.089	23.009	24.935	25.228	24.611	23.750	21.421
	20 bis u. 55 J.	18.633	17.598	18.577	20.269	19.869	19.485	17.369	15.882
	55 bis u. 65 J.	5.215	5.491	4.432	4.666	5.359	5.126	6.381	5.539
	55 bis u. 60 J.	2.778	2.686	2.598	2.352	2.442	2.759	3.406	2.419
	60 bis u. 65 J.	2.436	2.804	1.834	2.314	2.917	2.367	2.975	3.120
	ü. 65 J.	5.091	6.629	7.841	7.893	8.407	9.632	10.450	12.225

Die Daten beziehen sich jeweils auf das Jahresende.

Quelle: Statistisches Bundesamt, ab 2010 12. Koordinierte Bevölkerungsvorausberechnung (Variante 1-W2)

Tabelle 2: Entwicklung der aktiv Versicherten und des Rentenbestandes im Zeitverlauf

		1962 *	1970 *	1980 *	1990	1992	2000	2008
		1	2	3	4	5	6	7
Insgesamt	aktiv Versicherte (in Tsd.)	18.612	19.568	21.570	24.128	32.495	33.830	35.009
	Rentenbestand [1] (in Tsd.)	4.722	6.017	8.038	10.369	13.695	17.232	18.957
	Relation Versicherte zu Renten	3,9	3,3	2,7	2,3	2,4	2,0	1,8
Männer	aktiv Versicherte (in Tsd.)	-	-	-	14.477	18.796	18.126	18.115
	Rentenbestand [1] (in Tsd.)	-	-	-	4.667	5.747	7.637	8.510
	Relation Versicherte zu Renten	-	-	-	3,1	3,3	2,4	2,1
Frauen	aktiv Versicherte (in Tsd.)	-	-	-	9.651	13.700	15.704	16.895
	Rentenbestand [1] (in Tsd.)	-	-	-	5.702	7.948	9.595	10.448
	Relation Versicherte zu Renten	-	-	-	1,7	1,7	1,6	1,6

Bis 1990 alte Bundesländer, danach Deutschland

Quelle: Deutsche Rentenversicherung

[1] Versichertenrenten

* Ausweis der Versicherten nach Geschlecht erst ab 1983 möglich.

Tabelle 3: Zugangsalter, Anteil der Renten mit Abschlägen und Anzahl der Abschlagsmonate bei Altersrenten

		1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
Insgesamt	Durchschnittliches Rentenzugangsalter in Renten wegen Alters	62,1	62,2	62,2	62,3	62,4	62,7	62,9	63,1	63,2	63,2	63,1	63,2	63,2
	Anteil der Altersrentenzugänge mit Abschlägen in %	0,3	1,4	3,3	14,6	30,9	32,4	33,8	38,0	41,4	40,3	45,9	46,6	45,3
	Durchschnittliche Anzahl der Abschlagsmonate	5,9	15,7	24,1	14,0	21,6	29,7	34,7	39,1	39,0	37,8	38,4	38,3	39,4
Männer	Durchschnittliches Rentenzugangsalter in Renten wegen Alters	62,0	62,1	62,1	62,2	62,4	62,6	62,9	63,1	63,1	63,3	63,3	63,4	63,5
	Anteil der Altersrentenzugänge mit Abschlägen in %	0,6	2,8	6,8	12,6	27,6	29,9	33,8	40,2	46,7	44,7	46,3	45,1	41,3
	Durchschnittliche Anzahl der Abschlagsmonate	6,0	15,7	24,0	24,8	30,0	35,4	35,9	36,5	35,2	33,4	32,8	32,3	32,8
Frauen	Durchschnittliches Rentenzugangsalter in Renten wegen Alters	62,3	62,2	62,2	62,3	62,5	62,8	62,9	63,0	63,2	63,2	63,0	63,0	62,9
	Anteil der Altersrentenzugänge mit Abschlägen in %	0,0	0,1	0,2	16,4	33,9	34,6	33,8	36,0	36,1	36,1	45,5	48,1	48,9
	Durchschnittliche Anzahl der Abschlagsmonate	4,3	16,1	25,5	6,5	15,4	25,2	33,7	41,7	43,8	43,0	44,2	43,8	44,4

Rentenzugangsalter: Die durchschnittlichen Zugangsalter sind für jedes Jahr als Querschnitt berechnet und durch Rechtsänderungen und durch sich im Zeitablauf ändernde Altersstrukturen beeinflusst.
Abschläge: Ohne Nullrenten und ohne Renten nach Art. 2 RÜG

Quelle: Deutsche Rentenversicherung

Tabelle 4: Anteile der Altersrentenzugänge nach dem Versicherungsstatus am 31. 12. des Jahres vor Rentenbezug

	Rentenzugänge aus:	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Insgesamt	versicherungspflichtiger Beschäftigung [1)]	28,7	30,9	32,0	31,5	29,9	27,9	30,0	33,5	32,9	36,1
	sonstigen aktiven Versicherungsverhältnissen [2)]	14,9	14,9	14,8	14,8	14,4	14,1	12,6	12,4	12,4	13,3
	Arbeitslosigkeit	25,7	22,0	19,6	19,4	19,1	21,8	19,2	20,6	21,7	16,6
	passiver Versicherung	30,7	32,3	33,6	34,3	36,6	36,2	38,2	33,6	32,9	34,0
Männer	versicherungs-pflichtiger Beschäftigung [1)]	30,3	35,3	38,5	37,4	34,8	32,2	34,3	37,9	37,0	40,5
	sonstigen aktiven Versicherungsverhältnissen [2)]	12,4	11,5	11,2	11,7	11,5	10,7	9,4	9,2	9,5	10,5
	Arbeitslosigkeit	34,5	28,1	24,3	23,6	23,7	27,7	24,1	24,6	24,9	18,4
	passiver Versicherung	22,8	25,1	26,1	27,3	30,0	29,4	32,3	28,3	28,6	30,6
Frauen	versicherungspflichtiger Beschäftigung [1)]	27,2	26,8	26,1	26,0	25,5	23,7	26,0	29,0	29,0	32,2
	sonstigen aktiven Versicherungsverhältnissen [2)]	17,1	17,9	18,1	17,7	17,1	17,4	15,7	15,7	15,2	15,8
	Arbeitslosigkeit	17,9	16,5	15,2	15,6	15,0	16,0	14,5	16,5	18,7	14,9
	passiver Versicherung	37,9	38,8	40,6	40,7	42,5	42,8	43,8	38,8	37,1	37,1

[1)] inklusive Altersteilzeitbeschäftigte und Vorruhestandsgeldempfänger

[2)] geringfügig Beschäftigte, Handwerker, Publikzisten, Selbständige

Ohne Nullrenten und ohne Renten nach Art. 2 RÜG, Ab Bersichtsjahr 2006 Mehrfachnennungen möglich, vorher Zuordnung nach Priorität.

Ab Berichtsjahr 2006 pauschale Korrektur der "sonstigen aktiven Versicherungsverhältnisse".

Quelle: Deutsche Rentenversicherung

Tabelle 5: Schichtung der hochgerechneten Jahresentgelte der versicherungspflichtig Beschäftigten

	Alter	Schichtung der hochgerechneten Jahresentgelte (in %)	Jahr	
			2005	2008
Insgesamt	20 bis 54 Jahre	unter 12.500 €	10,6	10,1
		12.500 € bis unter 25.000 €	34,4	33,8
		25.000 € bis unter 37.500 €	31,1	29,2
		37.500 € und mehr	23,9	26,9
	55 bis 64 Jahre	unter 12.500 €	9,8	9,1
		12.500 € bis unter 25.000 €	29,3	29,2
		25.000 € bis unter 37.500 €	31,7	30,0
		37.500 € und mehr	29,2	31,7
Männer	20 bis 54 Jahre	unter 12.500 €	5,9	5,6
		12.500 € bis unter 25.000 €	26,7	26,3
		25.000 € bis unter 37.500 €	34,7	31,6
		37.500 € und mehr	32,8	36,5
	55 bis 64 Jahre	unter 12.500 €	3,7	9,1
		12.500 € bis unter 25.000 €	19,5	29,2
		25.000 € bis unter 37.500 €	35,6	30,0
		37.500 € und mehr	41,3	31,7
Frauen	20 bis 54 Jahre	unter 12.500 €	16,7	15,8
		12.500 € bis unter 25.000 €	44,3	43,3
		25.000 € bis unter 37.500 €	26,5	26,1
		37.500 € und mehr	12,5	14,8
	55 bis 64 Jahre	unter 12.500 €	17,8	16,0
		12.500 € bis unter 25.000 €	42,2	41,2
		25.000 € bis unter 37.500 €	26,7	26,7
		37.500 € und mehr	13,3	16,1

Ohne Beschäftigungsentgelte für eine Berufsausbildung oder während Rentenbezug oder einer Beschäftigung mit Entgelt in der Gleitzone

Quelle: Deutsche Rentenversicherung

Tabelle 6: Erwerbsquoten (in Prozent der Bevölkerung)

Merkmal	Altersgruppen	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Insgesamt	**Insgesamt**	**74,6**	**75,1**	**75,4**	**76,1**	**76,4**	**78,0**	**79,1**	**79,6**	**79,8**	**80,2**
	20 bis u. 55 J.	83,8	84,1	84,1	84,3	83,9	84,2	85,0	85,1	85,0	85,0
	55 bis u. 65 J.	42,9	43,1	43,8	45,3	47,6	52,0	54,8	57,0	58,5	60,7
	55 bis u. 60 J.	66,0	67,1	68,2	69,7	71,1	73,2	73,7	74,6	75,2	76,2
	60 bis u. 65 J.	21,5	23,2	25,1	26,3	28,6	31,6	33,2	36,1	37,8	41,5
Männer	**Insgesamt**	**82,8**	**83,1**	**83,2**	**83,5**	**83,7**	**85,2**	**85,9**	**86,3**	**86,3**	**86,4**
	20 bis u. 55 J.	91,5	91,4	91,2	91,0	90,7	90,9	91,1	91,2	90,9	90,6
	55 bis u. 65 J.	52,5	52,5	53,3	54,9	57,0	61,0	63,5	65,6	66,9	68,9
	55 bis u. 60 J.	76,0	76,8	78,1	79,5	80,3	82,0	82,0	82,7	83,3	83,7
	60 bis u. 65 J.	30,3	32,0	34,0	35,3	37,7	40,6	42,3	45,1	46,6	50,5
Frauen	**Insgesamt**	**66,1**	**67,0**	**67,6**	**68,6**	**68,9**	**70,6**	**72,3**	**72,9**	**73,3**	**73,9**
	20 bis u. 55 J.	75,8	76,5	76,8	77,5	77,0	77,5	78,7	79,0	79,0	79,3
	55 bis u. 65 J.	33,4	33,7	34,4	35,8	38,3	43,2	46,2	48,8	50,4	52,7
	55 bis u. 60 J.	55,9	57,2	58,2	59,8	61,7	64,4	65,6	66,7	67,5	68,8
	60 bis u. 65 J.	12,9	14,6	16,4	17,5	19,7	22,9	24,4	27,4	29,4	32,8
alte Länder	**Insgesamt**	**73,6**	**74,3**	**74,7**	**75,4**	**75,6**	**77,3**	**78,5**	**79,1**	**79,4**	**79,7**
	20 bis u. 55 J.	82,5	82,9	83,0	83,3	82,9	83,4	84,3	84,5	84,5	84,5
	55 bis u. 65 J.	42,7	43,0	44,0	45,5	47,8	52,1	54,7	56,8	58,2	60,0
	55 bis u. 60 J.	63,7	64,9	66,4	67,9	69,4	71,6	72,3	73,3	74,1	75,0
	60 bis u. 65 J.	23,4	24,9	26,4	27,5	29,5	32,6	34,3	37,1	38,8	42,1
neue Länder	**Insgesamt**	**78,0**	**78,2**	**78,1**	**78,7**	**79,1**	**80,3**	**81,3**	**81,8**	**81,7**	**82,2**
	20 bis u. 55 J.	88,7	88,5	88,1	88,1	87,7	87,4	87,7	87,8	87,2	87,1
	55 bis u. 65 J.	43,6	43,3	43,2	44,4	47,2	51,7	55,2	57,9	59,9	63,3
	55 bis u. 60 J.	74,0	74,3	75,1	76,9	78,2	79,6	79,3	79,5	79,4	80,1
	60 bis u. 65 J.	15,1	17,4	20,7	22,1	25,6	28,1	29,6	32,3	34,0	39,1

Die Unterkategorie "Insgesamt" bezieht sich auf die Bevölkerung im Alter von 20 bis unter 65 Jahren.

Quelle: Statistisches Bundesamt, Mikrozensus

Tabelle 7: Erwerbstätige (in 1.000)

Merkmal	Altersgruppen	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Insgesamt	**Insgesamt**	**36.604**	**36.816**	**36.536**	**36.172**	**35.659**	**36.566**	**37.344**	**38.163**	**38.734**	**38.662**
	20 bis u. 55 J.	30.559	30.892	30.616	30.294	29.698	30.340	30.857	31.234	31.510	31.258
	55 bis u. 65 J.	4.291	4.183	4.201	4.174	4.305	4.441	4.654	4.976	5.233	5.484
	55 bis u. 60 J.	3.105	2.897	2.807	2.782	2.858	3.039	3.310	3.521	3.707	3.803
	60 bis u. 65 J.	1.186	1.286	1.394	1.392	1.447	1.402	1.344	1.455	1.526	1.681
	60 bis u. 61 J.	398	404	448	404	430	361	313	432	450	535
	61 bis u. 62 J.	306	337	329	358	346	368	317	291	391	410
	62 bis u. 63 J.	231	255	289	268	294	294	320	293	254	351
	63 bis u. 64 J.	141	171	193	214	211	211	215	258	220	199
	64 bis u. 65 J.	110	119	136	148	167	170	179	181	210	185
Männer	**Insgesamt**	**20.680**	**20.629**	**20.336**	**19.996**	**19.681**	**20.135**	**20.477**	**20.890**	**21.188**	**20.972**
	20 bis u. 55 J.	16.996	17.065	16.781	16.483	16.136	16.494	16.724	16.919	17.058	16.764
	55 bis u. 65 J.	2.643	2.559	2.560	2.519	2.566	2.584	2.685	2.838	2.957	3.076
	55 bis u. 60 J.	1.826	1.689	1.632	1.609	1.634	1.707	1.843	1.942	2.034	2.068
	60 bis u. 65 J.	818	870	928	910	932	877	842	896	923	1.008
Frauen	**Insgesamt**	**15.924**	**16.187**	**16.200**	**16.176**	**15.978**	**16.432**	**16.867**	**17.272**	**17.546**	**17.690**
	20 bis u. 55 J.	13.563	13.827	13.835	13.811	13.562	13.846	14.133	14.315	14.452	14.494
	55 bis u. 65 J.	1.648	1.624	1.642	1.655	1.739	1.858	1.969	2.138	2.275	2.408
	55 bis u. 60 J.	1.280	1.208	1.175	1.174	1.224	1.332	1.467	1.579	1.673	1.735
	60 bis u. 65 J.	368	416	467	482	515	526	502	559	603	673
alte Länder mit Berlin	**Insgesamt**	**29.140**	**29.442**	**29.281**	**29.022**	**28.620**	**29.380**	**29.987**	**30.636**	**31.102**	**31.013**
	20 bis u. 55 J.	24.320	24.700	24.513	24.272	23.806	24.326	24.735	25.034	25.276	25.045
	55 bis u. 65 J.	3.460	3.386	3.423	3.416	3.515	3.617	3.761	4.001	4.170	4.344
	55 bis u. 60 J.	2.440	2.292	2.256	2.257	2.329	2.470	2.658	2.801	2.912	2.955
	60 bis u. 65 J.	1.020	1.094	1.167	1.159	1.186	1.147	1.103	1.200	1.258	1.389
neue Länder ohne Berlin	**Insgesamt**	**7.463**	**7.374**	**7.254**	**7.151**	**7.039**	**7.187**	**7.357**	**7.527**	**7.632**	**7.649**
	20 bis u. 55 J.	6.239	6.192	6.103	6.022	5.892	6.014	6.122	6.199	6.234	6.213
	55 bis u. 65 J.	831	797	778	758	790	824	894	975	1.063	1.140
	55 bis u. 60 J.	665	605	551	525	529	569	652	720	795	848
	60 bis u. 65 J.	166	192	227	233	260	256	242	255	268	292

Rundungsbedingte Abweichungen der Summen sind möglich.

Quelle: Statistisches Bundesamt, Mikrozensus

Tabelle 8: Erwerbstätigenquoten (in Prozent der Bevölkerung)

Merkmal	Altersgruppen	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Insgesamt	**Insgesamt**	**68,6**	**69,1**	**68,8**	**68,4**	**67,9**	**69,3**	**71,0**	**72,8**	**73,9**	**74,0**
	20 bis u. 55 J.	77,7	77,9	77,0	76,1	74,9	75,1	76,6	78,1	78,8	78,5
	55 bis u. 65 J.	37,5	37,8	38,7	39,4	41,2	45,4	48,0	51,2	53,6	55,9
	55 bis u. 60 J.	56,5	57,7	59,4	60,0	61,1	63,3	64,2	66,5	68,6	69,9
	60 bis u. 65 J.	19,9	21,3	22,7	23,4	25,1	28,1	29,6	32,8	35,0	38,4
	60 bis u. 61 J.	29,4	33,4	36,7	39,9	41,2	43,3	43,9	46,7	48,8	51,8
	61 bis u. 62 J.	24,2	25,0	27,6	29,9	34,6	37,0	37,7	40,2	42,8	44,8
	62 bis u. 63 J	19,9	20,5	21,6	22,7	24,5	30,6	32,5	34,6	36,3	38,9
	63 bis u. 64 J.	12,7	15,0	15,6	16,0	17,7	20,2	22,7	26,0	26,2	28,6
	64 bis u. 65 J.	10,3	10,7	11,8	12,0	12,6	14,7	17,0	19,1	21,3	22,3
Männer	**Insgesamt**	**76,5**	**76,5**	**75,7**	**74,7**	**74,0**	**75,5**	**77,0**	**78,9**	**80,0**	**79,4**
	20 bis u. 55 J.	85,1	84,7	83,3	81,7	80,4	80,7	82,0	83,6	84,4	83,2
	55 bis u. 65 J.	46,3	46,4	47,3	47,9	49,4	53,4	55,9	59,2	61,5	63,5
	55 bis u. 60 J.	66,0	66,9	68,7	68,9	69,4	71,4	71,9	74,4	76,4	76,9
	60 bis u. 65 J.	27,8	29,1	30,6	31,1	32,8	35,8	37,6	41,0	43,0	46,7
Frauen	**Insgesamt**	**60,6**	**61,6**	**61,8**	**61,9**	**61,7**	**63,0**	**64,9**	**66,6**	**67,7**	**68,6**
	20 bis u. 55 J.	70,1	70,8	70,6	70,3	69,3	69,3	71,0	72,4	73,2	73,7
	55 bis u. 65 J.	28,7	29,2	30,1	31,0	33,2	37,6	40,2	43,3	45,9	48,5
	55 bis u. 60 J.	46,8	48,5	50,0	51,0	52,7	55,3	56,6	58,8	61,1	63,1
	60 bis u. 65 J.	12,2	13,6	15,0	15,9	17,6	20,7	21,8	24,8	27,2	30,4
alte Länder mit Berlin	**Insgesamt**	**69,6**	**70,3**	**70,0**	**69,6**	**69,1**	**70,4**	**72,1**	**73,7**	**74,7**	**74,6**
	20 bis u. 55 J.	78,3	78,8	78,0	77,1	76,0	76,1	77,5	78,9	79,6	79,1
	55 bis u. 65 J.	39,0	39,4	40,3	41,1	42,9	46,9	49,3	52,3	54,4	56,3
	55 bis u. 60 J.	57,5	58,9	60,3	60,8	62,0	64,2	65,0	67,2	69,3	70,4
	60 bis u. 65 J.	22,0	23,3	24,6	25,2	26,7	29,7	31,2	34,4	36,3	39,5
neue Länder ohne Berlin	**Insgesamt**	**65,2**	**64,8**	**64,3**	**63,9**	**63,3**	**64,9**	**67,1**	**69,3**	**70,8**	**71,8**
	20 bis u. 55 J.	75,5	74,5	73,3	72,3	70,8	71,2	73,0	74,9	75,9	76,3
	55 bis u. 65 J.	32,2	32,3	32,8	33,3	35,3	39,6	43,1	47,0	50,6	54,2
	55 bis u. 60 J.	53,1	53,8	56,1	56,6	57,4	59,6	61,2	63,9	66,3	68,3
	60 bis u. 65 J.	12,5	14,3	16,3	17,2	19,7	22,7	24,0	26,9	29,7	33,9

Die Unterkategorie "Insgesamt" bezieht sich auf die Bevölkerung im Alter von 20 bis unter 65 Jahren.

Quelle: Statistisches Bundesamt, Mikrozensus

Die Daten beziehen sich jeweils auf den Jahresdurchschnitt. Rundungsbedingte Abweichungen der Summen sind möglich.

Tabelle 9: Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte (in 1.000)

Merkmal	Altersgruppen	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Insgesamt	**Insgesamt**	**27.826**	**27.817**	**27.571**	**26.955**	**26.524**	**26.178**	**26.354**	**26.855**	**27.458**	**27.380**
	20 bis u. 55 J.	23.897	24.034	23.813	23.274	22.837	22.428	22.476	22.741	23.103	22.854
	55 bis u. 65 J.	2.765	2.634	2.644	2.639	2.699	2.799	2.935	3.160	3.392	3.600
	55 bis u. 60 J.	2.143	1.958	1.918	1.894	1.918	2.021	2.198	2.361	2.517	2.605
	60 bis u. 65 J.	623	676	727	745	781	778	737	799	875	995
	60 bis u. 61 J.	256	269	278	265	277	235	190	270	294	344
	61 bis u. 62 J.	163	182	192	212	214	228	193	165	236	258
	62 bis u. 63 J.	115	126	140	136	152	170	185	167	143	206
	63 bis u. 64 J.	54	64	74	84	86	93	105	125	113	100
	64 bis u. 65 J.	34	36	42	47	51	52	64	73	88	87
Männer	**Insgesamt**	**15.544**	**15.445**	**15.179**	**14.773**	**14.541**	**14.286**	**14.424**	**14.770**	**15.064**	**14.829**
	20 bis u. 55 J.	13.181	13.180	12.955	12.619	12.397	12.126	12.205	12.429	12.599	12.296
	55 bis u. 65 J.	1.682	1.595	1.579	1.550	1.564	1.598	1.657	1.768	1.883	1.977
	55 bis u. 60 J.	1.221	1.110	1.075	1.052	1.056	1.105	1.197	1.281	1.357	1.388
	60 bis u. 65 J.	462	485	503	498	508	494	460	488	526	588
Frauen	**Insgesamt**	**12.282**	**12.373**	**12.392**	**12.181**	**11.983**	**11.892**	**11.931**	**12.085**	**12.394**	**12.551**
	20 bis u. 55 J.	10.716	10.853	10.858	10.654	10.440	10.302	10.271	10.312	10.504	10.558
	55 bis u. 65 J.	1.083	1.039	1.065	1.089	1.135	1.201	1.278	1.392	1.509	1.623
	55 bis u. 60 J.	922	848	842	843	862	917	1.000	1.080	1.159	1.216
	60 bis u. 65 J.	161	191	223	246	273	284	278	311	349	407
alte Länder ohne Berlin	**Insgesamt**	**22.098**	**22.267**	**22.183**	**21.730**	**21.412**	**21.206**	**21.340**	**21.737**	**22.239**	**22.164**
	20 bis u. 55 J.	19.056	19.310	19.230	18.822	18.486	18.223	18.251	18.471	18.783	18.574
	55 bis u. 65 J.	2.152	2.065	2.081	2.090	2.148	2.234	2.339	2.500	2.670	2.818
	55 bis u. 60 J.	1.628	1.506	1.492	1.495	1.532	1.620	1.746	1.853	1.956	2.008
	60 bis u. 65 J.	524	559	589	594	616	614	593	647	714	810
neue Länder mit Berlin	**Insgesamt**	**5.727**	**5.550**	**5.389**	**5.224**	**5.112**	**4.972**	**5.014**	**5.117**	**5.219**	**5.216**
	20 bis u. 55 J.	4.841	4.724	4.583	4.452	4.352	4.206	4.225	4.271	4.319	4.280
	55 bis u. 65 J.	613	569	563	549	551	565	596	660	722	782
	55 bis u. 60 J.	515	452	425	399	386	401	452	508	561	596
	60 bis u. 65 J.	98	117	138	150	165	164	144	152	161	185

Die Daten beziehen sich jeweils auf den 30. Juni eines Jahres. Bis zum Ablauf von drei Jahren nach Auswertungsstichtag bzw. -zeitraum haben Ergebnisse aus der Beschäftigungsstatistik den Status "vorläufig". Geringfügige Abweichungen in den Summen durch in Einzelfällen fehlende oder uneindeutige Angaben zu einzelnen Merkmalen sind möglich.

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit

Tabelle 10: Quoten sozialversicherungspflichtig Beschäftigter (in Prozent der Bevölkerung des jeweiligen Alters)

Merkmal	Altersgruppen	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Insgesamt	**Insgesamt**	**33,6**	**33,5**	**33,2**	**32,5**	**32,0**	**31,6**	**31,8**	**32,5**	**33,3**	**33,2**
	20 bis u. 55 J.	58,5	58,5	57,9	56,7	55,8	55,0	55,4	56,2	57,4	56,8
	55 bis u. 65 J.	26,0	25,5	26,1	26,6	27,7	29,3	31,0	33,0	35,2	37,3
	55 bis u. 60 J.	43,8	43,4	43,0	42,7	42,5	41,5	42,8	44,6	46,6	48,3
	60 bis u. 65 J.	10,9	11,6	12,8	13,5	15,0	16,6	17,1	18,7	20,6	23,4
Männer	**Insgesamt**	**38,4**	**38,1**	**37,4**	**36,4**	**35,8**	**35,2**	**35,6**	**36,5**	**37,3**	**36,7**
	20 bis u. 55 J.	63,2	62,9	61,8	60,3	59,5	58,5	59,1	60,4	61,6	60,1
	55 bis u. 65 J.	32,0	31,2	31,5	31,5	32,4	33,7	35,4	37,4	39,5	41,5
	55 bis u. 60 J.	49,9	49,2	48,3	47,5	46,8	45,4	46,9	48,7	50,7	51,9
	60 bis u. 65 J.	16,4	17,0	18,0	18,4	19,8	21,4	21,6	23,2	25,2	28,1
Frauen	**Insgesamt**	**29,0**	**29,2**	**29,3**	**28,8**	**28,3**	**28,2**	**28,2**	**28,7**	**29,5**	**29,9**
	20 bis u. 55 J.	53,7	54,0	53,9	52,9	52,0	51,5	51,5	51,9	53,1	53,4
	55 bis u. 65 J.	20,2	19,9	20,8	21,7	23,1	24,9	26,8	28,8	30,9	33,3
	55 bis u. 60 J.	37,7	37,6	37,8	38,0	38,1	37,5	38,8	40,6	42,6	44,7
	60 bis u. 65 J.	5,5	6,4	7,7	8,8	10,3	11,9	12,7	14,4	16,2	18,9
alte Länder	**Insgesamt**	**33,3**	**33,3**	**33,2**	**32,5**	**32,0**	**31,7**	**31,9**	**32,5**	**33,3**	**33,2**
	20 bis u. 55 J.	58,3	58,6	58,3	57,1	56,3	55,6	55,8	56,6	57,8	57,2
	55 bis u. 65 J.	26,0	25,5	26,1	26,7	27,9	29,5	31,2	32,9	34,9	36,8
	55 bis u. 60 J.	42,9	42,3	42,1	41,9	41,9	41,2	42,8	44,2	46,2	47,4
	60 bis u. 65 J.	11,7	12,4	13,3	13,9	15,3	16,9	17,4	19,1	20,9	23,7
neue Länder	**Insgesamt**	**34,8**	**34,3**	**33,5**	**32,7**	**32,2**	**31,4**	**31,9**	**32,7**	**33,6**	**33,5**
	20 bis u. 55 J.	59,4	58,3	56,7	55,1	54,2	52,8	53,6	54,7	56,0	55,3
	55 bis u. 65 J.	26,0	25,3	25,9	26,2	27,1	28,4	30,4	33,4	36,4	39,4
	55 bis u. 60 J.	46,9	47,3	46,6	46,0	44,8	42,4	43,1	45,9	48,3	51,4
	60 bis u. 65 J.	7,8	9,0	10,9	12,2	14,0	15,7	15,8	17,4	19,5	22,4

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit

Tabelle 11: Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte - Vollzeit (in 1.000)

Merkmal	Altersgruppen	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Insgesamt	**Insgesamt**	**23.890**	**23.689**	**23.308**	**22.658**	**22.202**	**21.802**	**21.815**	**22.070**	**22.443**	**22.165**
	20 bis u. 55 J.	20.509	20.477	20.161	19.615	19.185	18.762	18.727	18.821	19.022	18.644
	55 bis u. 65 J.	2.297	2.153	2.127	2.085	2.104	2.153	2.211	2.369	2.537	2.677
	55 bis u. 60 J.	1.761	1.588	1.537	1.500	1.508	1.578	1.688	1.806	1.919	1.975
	60 bis u. 65 J.	535	564	590	586	596	575	523	563	618	703
Männer	**Insgesamt**	**14.989**	**14.829**	**14.535**	**14.116**	**13.877**	**13.623**	**13.697**	**13.986**	**14.234**	**13.960**
	20 bis u. 55 J.	12.728	12.694	12.458	12.123	11.901	11.637	11.685	11.865	11.999	11.667
	55 bis u. 65 J.	1.619	1.511	1.479	1.434	1.436	1.457	1.484	1.588	1.697	1.780
	55 bis u. 60 J.	1.179	1.060	1.019	989	992	1.036	1.106	1.185	1.258	1.286
	60 bis u. 65 J.	440	451	460	445	444	421	379	402	439	494
Frauen	**Insgesamt**	**8.901**	**8.860**	**8.773**	**8.541**	**8.325**	**8.179**	**8.118**	**8.084**	**8.208**	**8.206**
	20 bis u. 55 J.	7.781	7.783	7.703	7.492	7.284	7.125	7.042	6.956	7.023	6.977
	55 bis u. 65 J.	677	641	648	651	669	696	726	781	840	897
	55 bis u. 60 J.	582	529	518	511	516	543	582	621	661	689
	60 bis u. 65 J.	95	113	130	140	152	154	145	160	179	208
alte Länder ohne Berlin	**Insgesamt**	**18.921**	**18.917**	**18.702**	**18.209**	**17.873**	**17.619**	**17.632**	**17.861**	**18.190**	**17.965**
	20 bis u. 55 J.	16.323	16.429	16.250	15.826	15.501	15.222	15.195	15.292	15.484	15.176
	55 bis u. 65 J.	1.776	1.677	1.664	1.639	1.662	1.705	1.748	1.868	1.991	2.089
	55 bis u. 60 J.	1.330	1.215	1.190	1.176	1.195	1.252	1.326	1.408	1.483	1.515
	60 bis u. 65 J.	446	462	474	463	467	453	422	460	508	574
neue Länder mit Berlin	**Insgesamt**	**4.969**	**4.771**	**4.606**	**4.449**	**4.329**	**4.183**	**4.182**	**4.209**	**4.252**	**4.201**
	20 bis u. 55 J.	4.186	4.049	3.911	3.788	3.685	3.540	3.533	3.529	3.538	3.468
	55 bis u. 65 J.	520	476	463	446	442	448	463	501	546	588
	55 bis u. 60 J.	431	373	346	324	313	326	362	398	436	460
	60 bis u. 65 J.	89	102	117	122	129	122	101	103	110	128

Die Daten beziehen sich jeweils auf den 30. Juni eines Jahres. Geringfügige Abweichungen in den Summen durch in Einzelfällen fehlende oder uneindeutige Angaben zu einzelnen Merkmalen sind möglich.

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit

Tabelle 12: Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte - Teilzeit (in 1.000)

Merkmal	Altersgruppen	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Insgesamt	**Insgesamt**	**3.929**	**4.120**	**4.255**	**4.288**	**4.311**	**4.365**	**4.530**	**4.773**	**5.003**	**5.202**
	20 bis u. 55 J.	3.382	3.549	3.645	3.650	3.642	3.656	3.740	3.910	4.070	4.199
	55 bis u. 65 J.	468	481	517	553	594	645	724	790	854	921
	55 bis u. 60 J.	381	369	381	394	409	442	510	554	597	629
	60 bis u. 65 J.	87	111	136	159	184	202	214	236	257	292
Männer	**Insgesamt**	**551**	**612**	**641**	**652**	**658**	**657**	**721**	**777**	**822**	**862**
	20 bis u. 55 J.	450	483	494	492	490	483	515	558	594	623
	55 bis u. 65 J.	63	83	100	116	128	141	172	180	186	195
	55 bis u. 60 J.	41	50	57	63	64	69	91	95	99	102
	60 bis u. 65 J.	22	33	43	53	64	72	81	85	87	94
Frauen	**Insgesamt**	**3.377**	**3.508**	**3.614**	**3.636**	**3.654**	**3.708**	**3.808**	**3.996**	**4.181**	**4.339**
	20 bis u. 55 J.	2.932	3.066	3.151	3.158	3.152	3.173	3.225	3.352	3.476	3.576
	55 bis u. 65 J.	405	397	417	438	466	504	552	610	668	726
	55 bis u. 60 J.	340	319	324	332	345	374	418	459	498	527
	60 bis u. 65 J.	65	78	93	106	121	130	133	151	170	199
alte Länder ohne Berlin	**Insgesamt**	**3.172**	**3.343**	**3.475**	**3.515**	**3.530**	**3.577**	**3.699**	**3.867**	**4.039**	**4.189**
	20 bis u. 55 J.	2.727	2.875	2.975	2.989	2.977	2.992	3.049	3.171	3.291	3.389
	55 bis u. 65 J.	375	388	417	450	486	528	591	632	678	728
	55 bis u. 60 J.	297	290	302	319	337	367	420	444	472	493
	60 bis u. 65 J.	78	97	115	131	149	161	171	187	206	235
neue Länder mit Berlin	**Insgesamt**	**757**	**777**	**780**	**773**	**781**	**788**	**831**	**906**	**964**	**1.012**
	20 bis u. 55 J.	655	673	670	661	665	664	691	740	779	809
	55 bis u. 65 J.	93	93	100	103	108	117	133	158	176	193
	55 bis u. 60 J.	84	79	79	75	73	75	90	110	125	136
	60 bis u. 65 J.	9	14	21	28	35	42	43	49	51	57

Die Daten beziehen sich jeweils auf den 30. Juni eines Jahres. Geringfügige Abweichungen in den Summen durch in Einzelfällen fehlende oder uneindeutige Angaben zu einzelnen Merkmalen sind möglich.

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit

Tabelle 13: Begonnene sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse

Merkmal	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
	alle Alter (in 1.000)									
Insgesamt	**8.923**	**8.595**	**7.680**	**6.758**	**6.425**	**6.291**	**6.856**	**7.621**	**7.577**	**6.930**
Männer	5.239	5.014	4.469	4.042	3.867	3.771	4.170	4.485	4.355	3.897
Frauen	3.684	3.582	3.210	2.716	2.558	2.520	2.686	3.136	3.221	3.032
Alte Länder	…	…	6.085	5.246	4.996	4.904	5.365	6.040	6.028	5.454
Neue Länder	…	…	1.593	1.511	1.429	1.387	1.491	1.581	1.548	1.476
	30- bis 49-Jährige (in 1.000)									
Insgesamt	**4.101**	**3.935**	**3.469**	**2.998**	**2.844**	**2.749**	**2.961**	**3.255**	**3.220**	**2.928**
Männer	2.435	2.329	2.058	1.834	1.756	1.696	1.849	1.942	1.869	1.661
Frauen	1.666	1.606	1.411	1.164	1.088	1.054	1.112	1.313	1.351	1.267
Alte Länder	…	…	2.731	2.314	2.186	2.128	2.309	2.585	2.568	2.304
Neue Länder	…	…	738	683	658	622	652	670	652	624
Anteile der 30- bis 49-Jährigen an allen (in %)										
Insgesamt	**46,0**	**45,8**	**45,2**	**44,4**	**44,3**	**43,7**	**43,2**	**42,7**	**42,5**	**42,3**
Männer	46,5	46,5	46,0	45,4	45,4	45,0	44,3	43,3	42,9	42,6
Frauen	45,2	44,8	44,0	42,9	42,5	41,8	41,4	41,9	42,0	41,8
Alte Länder	...	...	44,9	44,1	43,8	43,4	43,0	42,8	42,6	42,3
Neue Länder	...	...	46,3	45,2	46,0	44,8	43,7	42,4	42,1	42,3
	50-Jährige und Ältere (in 1.000)									
Insgesamt	**779**	**789**	**760**	**685**	**658**	**650**	**730**	**849**	**885**	**897**
Männer	471	478	463	432	417	411	470	521	526	527
Frauen	307	311	297	252	241	239	261	328	360	370
Alte Länder	…	…	529	469	454	456	511	608	638	651
Neue Länder	…	…	231	216	204	194	219	241	247	246
	Anteile der 50-Jährigen und Älteren an allen (in %)									
Insgesamt	**8,7**	**9,2**	**9,9**	**10,1**	**10,2**	**10,3**	**10,7**	**11,1**	**11,7**	**12,9**
Männer	9,0	9,5	10,4	10,7	10,8	10,9	11,3	11,6	12,1	13,5
Frauen	8,3	8,7	9,2	9,3	9,4	9,5	9,7	10,4	11,2	12,2
Alte Länder	...	...	8,7	8,9	9,1	9,3	9,5	10,1	10,6	11,9
Neue Länder	...	...	14,5	14,3	14,3	14,0	14,7	15,2	16,0	16,7

Geringfügige Abweichungen in den Summen durch in Einzelfällen fehlende oder uneindeutige Angaben zu einzelnen Merkmalen sind möglich. Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit

Bis zum Ablauf von drei Jahren nach Auswertungsstichtag bzw. -zeitraum haben Ergebnisse aus der Beschäftigungsstatistik den Status "vorläufig".

Begonnene Beschäftigungsverhältnisse im Sinne der Beschäftigtenstatistik sind die Anmeldungen zu einem sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnis.

Mehrfacherfassungen von Beschäftigten sind möglich.

… Für die Jahre 2000 und 2001 ist ein hoher Prozentsatz der Fälle nicht regional zuordenbar, so dass eine Angabe nicht möglich ist.

Tabelle 14: Atypisch Beschäftigte (in 1.000)

Merkmal	Altersgruppen	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Insgesamt	**Insgesamt**	**5.997**	**6.128**	**6.076**	**6.300**	**6.255**	**6.953**	**7.682**	**7.925**	**8.004**	**7.875**
	20 bis u. 55 J.	5.042	5.135	5.062	5.258	5.221	5.824	6.427	6.599	6.600	6.444
	55 bis u. 65 J.	764	777	798	803	799	839	926	988	1.036	1.068
	55 bis u. 60 J.	509	488	475	485	488	530	627	668	701	724
	60 bis u. 65 J.	255	289	323	318	311	309	299	320	335	344
Männer	**Insgesamt**	**1.500**	**1.504**	**1.443**	**1.531**	**1.545**	**1.845**	**2.257**	**2.350**	**2.408**	**2.284**
	20 bis u. 55 J.	1.187	1.178	1.104	1.188	1.220	1.476	1.837	1.902	1.928	1.805
	55 bis u. 65 J.	216	219	232	227	213	226	259	282	296	299
	55 bis u. 60 J.	121	115	113	110	107	120	156	170	180	185
	60 bis u. 65 J.	94	104	118	117	105	106	103	112	116	114
Frauen	**Insgesamt**	**4.497**	**4.623**	**4.632**	**4.769**	**4.710**	**5.109**	**5.425**	**5.575**	**5.596**	**5.591**
	20 bis u. 55 J.	3.854	3.958	3.959	4.070	4.002	4.348	4.590	4.698	4.672	4.640
	55 bis u. 65 J.	548	558	567	576	586	612	667	706	739	769
	55 bis u. 60 J.	387	373	362	375	380	409	471	498	520	539
	60 bis u. 65 J.	161	185	204	201	206	203	196	208	219	230
alte Länder	**Insgesamt**	**4.970**	**5.094**	**5.103**	**5.297**	**5.248**	**5.799**	**6.353**	**6.517**	**6.602**	**6.492**
	20 bis u. 55 J.	4.204	4.294	4.276	4.440	4.396	4.865	5.327	5.444	5.465	5.323
	55 bis u. 65 J.	605	617	642	651	655	688	751	790	823	859
	55 bis u. 60 J.	389	375	376	389	398	433	503	527	551	576
	60 bis u. 65 J.	216	241	267	261	256	255	248	263	272	283
neue Länder	**Insgesamt**	**1.027**	**1.034**	**973**	**1.003**	**1.007**	**1.155**	**1.329**	**1.409**	**1.402**	**1.383**
	20 bis u. 55 J.	837	842	787	818	826	959	1.100	1.155	1.135	1.121
	55 bis u. 65 J.	159	160	156	152	144	151	176	198	212	208
	55 bis u. 60 J.	120	113	100	95	89	96	124	140	150	147
	60 bis u. 65 J.	40	47	56	57	55	55	52	58	62	61

Die Unterkategorie "Insgesamt" bezieht sich auf die Bevölkerung im Alter von 20 bis unter 65 Jahren.

Quelle: Statistisches Bundesamt, Mikrozensus

Tabelle 15: Quoten atypisch Beschäftigter (in Prozent der Bevölkerung)

Merkmal	Altersgruppen	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Insgesamt	**Insgesamt**	**11,4**	**11,7**	**11,6**	**12,0**	**12,0**	**13,3**	**14,7**	**15,3**	**15,4**	**15,1**
	20 bis u. 55 J.	12,8	12,9	12,7	13,2	13,2	14,4	15,9	16,5	16,5	16,2
	55 bis u. 65 J.	6,7	7,0	7,3	7,6	7,7	8,6	9,6	10,2	10,6	10,9
	55 bis u. 60 J.	9,3	9,7	10,1	10,5	10,4	11,0	12,2	12,6	13,0	13,3
	60 bis u. 65 J.	4,3	4,8	5,3	5,3	5,4	6,2	6,6	7,2	7,7	7,9
Männer	**Insgesamt**	**5,5**	**5,4**	**5,2**	**5,6**	**5,7**	**6,7**	**8,3**	**8,7**	**8,9**	**8,4**
	20 bis u. 55 J.	5,9	5,8	5,5	5,9	6,1	7,2	9,0	9,4	9,5	9,0
	55 bis u. 65 J.	3,8	4,0	4,3	4,3	4,1	4,7	5,4	5,9	6,2	6,2
	55 bis u. 60 J.	4,4	4,6	4,8	4,7	4,5	5,0	6,1	6,5	6,8	6,9
	60 bis u. 65 J.	3,2	3,5	3,9	4,0	3,7	4,3	4,6	5,1	5,4	5,3
Frauen	**Insgesamt**	**17,5**	**18,0**	**18,1**	**18,6**	**18,5**	**19,9**	**21,2**	**21,9**	**21,9**	**21,9**
	20 bis u. 55 J.	19,9	20,3	20,2	20,7	20,5	21,8	23,1	23,8	23,7	23,6
	55 bis u. 65 J.	9,5	10,0	10,4	10,8	11,2	12,4	13,6	14,3	14,9	15,5
	55 bis u. 60 J.	14,2	15,0	15,4	16,3	16,4	17,0	18,2	18,6	19,0	19,6
	60 bis u. 65 J.	5,3	6,0	6,6	6,6	7,1	8,0	8,5	9,2	9,9	10,4
alte Länder	**Insgesamt**	**12,0**	**12,3**	**12,3**	**12,8**	**12,8**	**14,0**	**15,4**	**15,8**	**15,9**	**15,7**
	20 bis u. 55 J.	13,5	13,7	13,6	14,1	14,0	15,2	16,7	17,2	17,2	16,8
	55 bis u. 65 J.	6,8	7,2	7,6	7,8	8,0	8,9	9,8	10,3	10,7	11,2
	55 bis u. 60 J.	9,2	9,6	10,1	10,5	10,6	11,2	12,3	12,6	13,1	13,7
	60 bis u. 65 J.	4,7	5,1	5,6	5,7	5,8	6,6	7,0	7,5	7,9	8,1
neue Länder	**Insgesamt**	**9,2**	**9,3**	**8,8**	**9,1**	**9,2**	**10,5**	**12,2**	**13,1**	**13,1**	**13,0**
	20 bis u. 55 J.	10,1	10,1	9,4	9,8	9,9	11,3	13,1	14,0	13,8	13,8
	55 bis u. 65 J.	6,2	6,5	6,6	6,7	6,4	7,2	8,5	9,5	10,1	9,9
	55 bis u. 60 J.	9,6	10,0	10,2	10,2	9,7	10,1	11,6	12,4	12,5	11,8
	60 bis u. 65 J.	3,0	3,5	4,0	4,2	4,2	4,9	5,2	6,1	6,9	7,1

Die Unterkategorie "Insgesamt" bezieht sich auf die Bevölkerung im Alter von 20 bis unter 65 Jahren.

Quelle: Statistisches Bundesamt, Mikrozensus

Tabelle 16: Altersteilzeit aus Beschäftigungsstatistik

Merkmal	Altersgruppen	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009 [1)]
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Insgesamt	**Insgesamt**	171.891	264.417	325.383	379.263	460.374	492.024	527.341	545.350	537.601	540.068
	20 bis u. 55 J.	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	55 bis u. 65 J.	170.953	263.500	324.578	378.432	459.356	490.926	524.451	537.478	529.344	529.540
	55 bis u. 60 J.	104.971	151.194	188.456	209.401	247.409	265.670	280.470	283.230	263.428	247.793
	60 bis u. 65 J.	65.982	112.306	136.122	169.031	211.947	225.256	243.981	254.248	265.916	281.747
Männer	**Insgesamt**	132.117	184.878	209.308	232.072	276.484	288.716	303.262	307.587	299.521	300.474
	20 bis u. 55 J.	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	55 bis u. 65 J.	131.521	184.303	208.750	231.402	275.593	287.765	300.567	299.992	291.760	293.563
	55 bis u. 60 J.	70.869	89.410	105.463	114.654	137.282	144.905	149.550	149.318	138.305	132.269
	60 bis u. 65 J.	60.652	94.893	103.287	116.748	138.311	142.860	151.017	150.674	153.455	161.294
Frauen	**Insgesamt**	39.774	79.539	116.075	147.191	183.890	203.308	224.079	237.763	238.079	239.593
	20 bis u. 55 J.	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	55 bis u. 65 J.	39.429	79.195	115.827	147.028	183.761	203.157	223.883	237.484	237.578	235.976
	55 bis u. 60 J.	34.101	61.784	82.992	94.746	110.125	120.762	130.920	133.911	125.120	115.524
	60 bis u. 65 J.	5.328	17.411	32.835	52.282	73.636	82.395	92.963	103.573	112.458	120.452
alte Länder ohne Berlin	**Insgesamt**	143.707	213.779	258.145	298.554	362.497	385.457	411.588	424.312	417.686	420.322
	20 bis u. 55 J.	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	55 bis u. 65 J.	142.853	212.953	257.416	297.896	361.717	384.603	409.605	418.502	411.508	412.801
	55 bis u. 60 J.	85.523	120.444	150.348	169.199	202.247	215.638	221.900	221.878	203.449	190.777
	60 bis u. 65 J.	57.330	92.509	107.068	128.697	159.470	168.965	187.705	196.624	208.059	222.024
neue Länder mit Berlin	**Insgesamt**	28.077	50.498	67.236	80.709	97.877	106.567	115.753	121.038	119.915	119.746
	20 bis u. 55 J.	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	55 bis u. 65 J.	27.993	50.407	67.160	80.536	97.639	106.323	114.846	118.976	117.836	116.739
	55 bis u. 60 J.	19.395	30.684	38.108	40.202	45.162	50.032	58.570	61.352	59.979	57.016
	60 bis u. 65 J.	8.598	19.723	29.052	40.334	52.477	56.291	56.276	57.624	57.857	59.723

Die Daten beziehen sich jeweils auf den 30. Juni eines Jahres nach einer Wartezeit von 18 Monaten.

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit

Geringfügige Abweichungen in den Summen durch in Einzelfällen fehlende oder uneindeutige Angaben zu einzelnen Merkmalen sind möglich.

[1)] Werte sind noch unvollständig, da nur 6 Monate Wartezeit

Tabelle 17: Erwerbstätige Leistungsbezieher der Grundsicherung für Arbeitsuchende (in 1.000)

Merkmal	Altersgruppen	Jan 07	Jul 07	Jan 08	Jul 08	Jan 09	Jul 09	Jan 10
		1	2	3	4	5	6	7
Insgesamt	**Insgesamt**	**1.093**	**1.253**	**1.285**	**1.348**	**1.290**	**1.337**	**1.348**
	20 bis u. 55 J.	957	1.095	1.104	1.157	1.084	1.126	1.128
	55 bis u. 65 J.	89	111	124	141	150	161	168
	55 bis u. 60 J.	72	89	97	108	113	118	120
	60 bis u. 65 J.	17	23	27	32	37	43	48
Männer	**Insgesamt**	**521**	**600**	**602**	**636**	**587**	**604**	**610**
	20 bis u. 55 J.	453	523	515	544	489	505	507
	55 bis u. 65 J.	41	52	57	65	69	73	76
	55 bis u. 60 J.	32	39	42	48	49	50	51
	60 bis u. 65 J.	10	13	15	18	20	73	25
Frauen	**Insgesamt**	**572**	**653**	**683**	**713**	**701**	**733**	**737**
	20 bis u. 55 J.	503	572	589	613	594	621	621
	55 bis u. 65 J.	47	59	67	76	81	88	92
	55 bis u. 60 J.	40	49	55	61	64	68	69
	60 bis u. 65 J.	7	10	12	15	17	20	23
alte Länder ohne Berlin	**Insgesamt**	**685**	**783**	**800**	**831**	**791**	**835**	**851**
	20 bis u. 55 J.	604	687	690	715	665	703	712
	55 bis u. 65 J.	55	68	76	84	89	99	104
	55 bis u. 60 J.	42	52	56	62	64	70	72
	60 bis u. 65 J.	12	16	19	23	26	29	32
neue Länder mit Berlin	**Insgesamt**	**408**	**469**	**485**	**517**	**499**	**502**	**496**
	20 bis u. 55 J.	353	408	414	442	419	423	415
	55 bis u. 65 J.	34	43	49	56	61	62	64
	55 bis u. 60 J.	29	37	41	47	49	48	48
	60 bis u. 65 J.	5	6	8	10	12	14	16

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit

Tabelle 18: Arbeitslose (in 1.000)

Merkmal	Altersgruppen	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Insgesamt	**Insgesamt**	**3.890**	**3.853**	**4.061**	**4.377**	**4.381**	**4.861**	**4.487**	**3.777**	**3.268**	**3.423**
	20 bis u. 55 J.	2.946	3.038	3.357	3.761	3.823	4.155	3.809	3.217	2.773	2.861
	55 bis u. 65 J.	842	714	604	532	483	582	568	475	428	497
	55 bis u. 60 J.	682	557	468	430	420	500	505	433	381	405
	60 bis u. 65 J.	160	157	136	102	63	82	64	42	47	92
Männer	**Insgesamt**	**2.053**	**2.064**	**2.240**	**2.446**	**2.449**	**2.603**	**2.338**	**1.900**	**1.668**	**1.868**
	20 bis u. 55 J.	1.542	1.626	1.861	2.110	2.142	2.232	1.991	1.621	1.415	1.565
	55 bis u. 65 J.	454	381	321	287	264	304	287	234	216	265
	55 bis u. 60 J.	347	280	235	222	222	256	251	211	188	210
	60 bis u. 65 J.	107	101	86	65	42	48	36	24	28	55
Frauen	**Insgesamt**	**1.836**	**1.789**	**1.821**	**1.931**	**1.933**	**2.258**	**2.150**	**1.873**	**1.600**	**1.556**
	20 bis u. 55 J.	1.404	1.412	1.496	1.651	1.681	1.923	1.818	1.594	1.357	1.295
	55 bis u. 65 J.	388	333	283	244	219	278	281	241	212	231
	55 bis u. 60 J.	335	277	233	207	198	244	254	222	192	195
	60 bis u. 65 J.	53	55	50	37	22	34	27	18	20	36
alte Länder ohne Berlin	**Insgesamt**	**2.381**	**2.320**	**2.498**	**2.753**	**2.783**	**3.247**	**3.007**	**2.486**	**2.145**	**2.320**
	20 bis u. 55 J.	1.758	1.787	2.035	2.343	2.410	2.763	2.544	2.117	1.825	1.952
	55 bis u. 65 J.	559	470	399	355	324	398	386	310	273	321
	55 bis u. 60 J.	436	352	301	282	280	336	336	277	238	254
	60 bis u. 65 J.	123	118	99	73	45	62	51	34	36	67
neue Länder mit Berlin	**Insgesamt**	**1.509**	**1.532**	**1.563**	**1.624**	**1.599**	**1.614**	**1.480**	**1.291**	**1.123**	**1.103**
	20 bis u. 55 J.	1.188	1.251	1.322	1.418	1.413	1.392	1.265	1.100	948	909
	55 bis u. 65 J.	283	244	205	177	159	183	182	165	155	176
	55 bis u. 60 J.	247	206	168	148	140	164	169	156	143	151
	60 bis u. 65 J.	37	39	37	29	19	20	13	9	12	25

Die Daten beziehen sich jeweils auf den Jahresdurchschnitt.

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit

Geringfügige Abweichungen in den Summen durch in Einzelfällen fehlende oder uneindeutige Angaben zu einzelnen Merkmalen sind möglich.

Tabelle 19: Arbeitslose, die unter einem Jahr arbeitslos sind (in 1.000)

Merkmal	Altersgruppen	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Insgesamt	**Insgesamt**	**2.436**	**2.498**	**2.692**	**2.855**	**2.700**	**2.905**	**2.437**	**2.069**	**1.893**	**2.207**
	20 bis u. 55 J.	2.020	2.121	2.343	2.533	2.411	2.540	2.122	1.816	1.636	1.881
	55 bis u. 65 J.	316	279	251	240	216	258	225	181	198	267
	55 bis u. 60 J.	254	217	195	194	184	211	197	165	165	202
	60 bis u. 65 J.	63	62	56	46	32	47	28	17	33	65
Männer	**Insgesamt**	**1.342**	**1.403**	**1.550**	**1.643**	**1.550**	**1.565**	**1.313**	**1.089**	**1.012**	**1.267**
	20 bis u. 55 J.	1.104	1.184	1.348	1.456	1.384	1.370	1.144	955	874	1.082
	55 bis u. 65 J.	183	163	147	139	123	136	120	95	106	151
	55 bis u. 60 J.	135	117	107	107	102	110	103	85	86	111
	60 bis u. 65 J.	48	45	40	32	21	26	17	10	20	40
Frauen	**Insgesamt**	**1.093**	**1.096**	**1.142**	**1.213**	**1.151**	**1.340**	**1.124**	**981**	**881**	**940**
	20 bis u. 55 J.	916	937	996	1.077	1.027	1.170	978	862	761	799
	55 bis u. 65 J.	134	116	105	101	92	122	106	86	92	116
	55 bis u. 60 J.	119	100	88	87	82	101	94	79	79	91
	60 bis u. 65 J.	15	17	16	14	10	20	12	7	13	25
alte Länder ohne Berlin	**Insgesamt**	**1.444**	**1.503**	**1.705**	**1.881**	**1.799**	**2.019**	**1.635**	**1.376**	**1.258**	**1.515**
	20 bis u. 55 J.	1.196	1.277	1.488	1.674	1.611	1.769	1.426	1.212	1.092	1.299
	55 bis u. 65 J.	186	164	155	153	140	177	147	115	126	173
	55 bis u. 60 J.	140	120	117	122	119	141	125	102	102	126
	60 bis u. 65 J.	46	43	38	31	22	36	22	13	24	47
neue Länder mit Berlin	**Insgesamt**	**991**	**995**	**987**	**975**	**901**	**886**	**802**	**694**	**634**	**693**
	20 bis u. 55 J.	824	844	856	860	800	771	695	604	544	581
	55 bis u. 65 J.	130	115	96	87	75	82	79	67	72	94
	55 bis u. 60 J.	114	97	78	72	65	71	72	62	63	76
	60 bis u. 65 J.	17	19	18	15	10	11	7	4	9	18

Die Daten beziehen sich jeweils auf den Jahresdurchschnitt. Geringfügige Abweichungen in den Summen durch in Einzelfällen fehlende oder uneindeutige Angaben zu einzelnen Merkmalen sind möglich. Ab 2005 ohne Daten der zugelassenen kommunalen Träger, da für dieses Merkmal aus verarbeitungstechnischen Gründen die von den zugelassenen kommunalen Trägern gelieferten Daten zur Zeit noch nicht berücksichtigt werden.

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit

Tabelle 20: Arbeitslose, die ein Jahr und länger arbeitslos sind (Langzeitarbeitslosigkeit) (in 1.000)

Merkmal	Altersgruppen	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Insgesamt	**Insgesamt**	**1.454**	**1.354**	**1.369**	**1.521**	**1.681**	**1.588**	**1.670**	**1.371**	**1.081**	**933**
	20 bis u. 55 J.	926	917	1.014	1.227	1.412	1.304	1.366	1.114	885	739
	55 bis u. 65 J.	526	435	353	292	268	282	299	253	193	192
	55 bis u. 60 J.	429	340	273	236	236	257	274	235	184	170
	60 bis u. 65 J.	97	95	80	56	32	25	25	18	9	22
Männer	**Insgesamt**	**711**	**661**	**690**	**804**	**899**	**846**	**830**	**646**	**511**	**458**
	20 bis u. 55 J.	438	441	514	654	758	700	683	526	418	363
	55 bis u. 65 J.	272	219	174	149	141	144	144	118	92	94
	55 bis u. 60 J.	212	163	129	116	120	129	130	108	86	82
	60 bis u. 65 J.	59	56	46	33	20	15	14	10	5	12
Frauen	**Insgesamt**	**743**	**693**	**680**	**718**	**782**	**742**	**840**	**725**	**570**	**475**
	20 bis u. 55 J.	487	475	500	574	654	604	682	588	467	377
	55 bis u. 65 J.	254	216	179	143	127	138	156	136	102	97
	55 bis u. 60 J.	216	178	145	120	116	128	144	127	98	88
	60 bis u. 65 J.	38	39	34	23	11	9	12	8	4	10
alte Länder ohne Berlin	**Insgesamt**	**937**	**817**	**794**	**872**	**984**	**990**	**1.120**	**891**	**693**	**616**
	20 bis u. 55 J.	562	510	548	669	799	795	906	720	568	491
	55 bis u. 65 J.	373	306	244	202	184	194	210	169	123	124
	55 bis u. 60 J.	296	231	184	160	161	176	189	154	116	108
	60 bis u. 65 J.	77	75	60	42	23	18	21	15	8	16
neue Länder mit Berlin	**Insgesamt**	**518**	**537**	**576**	**649**	**697**	**598**	**550**	**480**	**388**	**317**
	20 bis u. 55 J.	364	407	466	558	613	509	459	395	317	249
	55 bis u. 65 J.	153	129	109	90	84	88	89	84	70	68
	55 bis u. 60 J.	133	109	90	76	75	81	85	81	68	62
	60 bis u. 65 J.	20	20	19	14	8	6	4	3	2	5

Die Daten beziehen sich jeweils auf den Jahresdurchschnitt. Geringfügige Abweichungen in den Summen durch in Einzelfällen fehlende oder uneindeutige Angaben zu einzelnen Merkmalen sind möglich. Ab 2005 ohne Daten der zugelassenen kommunalen Träger, da für dieses Merkmal aus verarbeitungstechnischen Gründen die von den zugelassenen kommunalen Trägern gelieferten Daten zur Zeit noch nicht berücksichtigt werden.

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit

Tabelle 21: Empfänger von Arbeitslosengeld (in 1.000)

Merkmal	Altersgruppen	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
		1	2	3	4	5	6	7
Insgesamt	**Insgesamt**	**1.914**	**1.845**	**1.728**	**1.445**	**1.080**	**917**	**1.141**
	20 bis u. 55 J.	1.455	1.382	1.271	997	721	652	891
	55 bis u. 65 J.	429	433	430	427	343	252	235
	55 bis u. 60 J.	265	256	250	246	182	130	132
	60 bis u. 65 J.	164	177	180	182	162	122	103
Männer	**Insgesamt**	**1.114**	**1.052**	**982**	**800**	**576**	**494**	**681**
	20 bis u. 55 J.	841	778	713	542	376	352	540
	55 bis u. 65 J.	255	256	253	247	191	136	132
	55 bis u. 60 J.	146	141	137	130	92	65	72
	60 bis u. 65 J.	110	115	116	116	99	70	60
Frauen	**Insgesamt**	**800**	**793**	**746**	**645**	**504**	**422**	**460**
	20 bis u. 55 J.	614	604	557	455	345	301	351
	55 bis u. 65 J.	174	176	177	181	153	116	103
	55 bis u. 60 J.	119	115	113	116	90	65	60
	60 bis u. 65 J.	55	62	64	65	63	52	43
alte Länder ohne Berlin	**Insgesamt**	**1.325**	**1.286**	**1.207**	**1.022**	**769**	**647**	**843**
	20 bis u. 55 J.	1.016	967	891	711	515	461	665
	55 bis u. 65 J.	289	300	297	297	243	178	167
	55 bis u. 60 J.	179	181	176	173	130	90	92
	60 bis u. 65 J.	110	119	121	124	114	87	75
neue Länder mit Berlin	**Insgesamt**	**589**	**558**	**520**	**423**	**311**	**269**	**298**
	20 bis u. 55 J.	440	415	379	285	205	191	226
	55 bis u. 65 J.	140	133	132	130	100	74	68
	55 bis u. 60 J.	85	75	74	73	52	40	40
	60 bis u. 65 J.	54	57	58	57	48	34	28

Die Daten beziehen sich jeweils auf den Jahresdurchschnitt. Geringfügige Abweichungen in den Summen durch in Einzelfällen fehlende oder uneindeutige Angaben zu einzelnen Merkmalen sind möglich.

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit

Tabelle 22: Erwerbsfähige Hilfebedürftige (in 1.000)

Merkmal	Altersgruppen	2005	2006	2007	2008	2009
		1	2	3	4	5
Insgesamt	**Insgesamt**	**4.982**	**5.392**	**5.277**	**5.010**	**4.908**
	15 bis u. 55 J.	4.443	4.786	4.623	4.322	4.199
	55 bis u. 65 J.	539	606	654	688	708
	55 bis u. 60 J.	375	426	451	457	448
	60 bis u. 65 J.	164	180	203	232	260
Männer	**Insgesamt**	**2.550**	**2.720**	**2.600**	**2.434**	**2.403**
	15 bis u. 55 J.	2.248	2.386	2.248	2.069	2.030
	55 bis u. 65 J.	302	334	352	365	372
	55 bis u. 60 J.	203	228	237	235	230
	60 bis u. 65 J.	99	106	116	129	143
Frauen	**Insgesamt**	**2.431**	**2.673**	**2.676**	**2.576**	**2.505**
	15 bis u. 55 J.	2.195	2.400	2.375	2.252	2.169
	55 bis u. 65 J.	236	273	301	324	336
	55 bis u. 60 J.	171	199	215	221	218
	60 bis u. 65 J.	65	74	87	102	117
alte Länder ohne Berlin	**Insgesamt**	**2.953**	**3.451**	**3.394**	**3.239**	**3.224**
	15 bis u. 55 J.	2.610	3.048	2.966	2.791	2.763
	55 bis u. 65 J.	343	403	427	448	461
	55 bis u. 60 J.	225	269	278	279	273
	60 bis u. 65 J.	118	134	149	168	187
neue Länder mit Berlin	**Insgesamt**	**2.029**	**1.941**	**1.883**	**1.771**	**1.684**
	15 bis u. 55 J.	1.833	1.738	1.657	1.531	1.436
	55 bis u. 65 J.	196	203	226	241	248
	55 bis u. 60 J.	149	157	173	177	175
	60 bis u. 65 J.	46	46	54	63	73

Die Daten beziehen sich jeweils auf den Jahresdurchschnitt.

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit

Für 2005 und 2006: Daten der Arbeitsgemeinschaften und Agenturen in getrennter Aufgabenwahrnehmung auf Bundesebene hochgerechnet

Tabelle 23: Bestand an Teilnehmern an beschäftigungsbegleitenden Maßnahmen

Merkmal	Altersgruppen	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Insgesamt	**Insgesamt**	**263.030**	**243.043**	**254.741**	**306.472**	**409.764**	**425.663**	**423.401**	**393.227**	**371.193**	**372.378**
	20 bis u. 55 J.	240.534	220.679	230.755	280.893	382.360	401.782	398.336	364.721	331.734	325.321
	55 bis u. 65 J.	20.321	20.960	22.671	24.015	24.110	20.897	21.507	25.071	36.455	44.330
	55 bis u. 60 J.	19.603	20.033	21.366	22.169	22.048	18.998	19.857	23.449	33.814	40.207
	60 bis u. 65 J.	1.519	1.933	2.804	3.733	3.936	3.377	2.818	3.025	5.150	7.660
Männer	**Insgesamt**	**154.431**	**142.890**	**153.023**	**192.881**	**258.498**	**258.920**	**252.571**	**234.727**	**225.106**	**227.324**
	20 bis u. 55 J.	139.706	128.011	136.953	175.257	239.690	242.894	235.806	215.274	198.264	196.156
	55 bis u. 65 J.	13.550	14.097	15.330	16.684	16.738	14.139	14.692	17.369	24.993	29.468
	55 bis u. 60 J.	12.934	13.322	14.240	15.101	14.976	12.559	13.327	16.063	22.954	26.369
	60 bis u. 65 J.	1.302	1.644	2.372	3.174	3.254	2.705	2.247	2.396	4.012	5.784
Frauen	**Insgesamt**	**108.598**	**100.153**	**101.718**	**113.591**	**151.266**	**166.743**	**170.694**	**158.412**	**146.078**	**145.045**
	20 bis u. 55 J.	100.828	92.668	93.802	105.636	142.670	158.888	162.524	149.370	133.466	129.163
	55 bis u. 65 J.	6.772	6.863	7.341	7.331	7.373	6.758	6.815	7.699	11.462	14.862
	55 bis u. 60 J.	6.669	6.711	7.126	7.067	7.072	6.439	6.530	7.383	10.860	13.839
	60 bis u. 65 J.	217	289	432	559	682	673	571	628	1.138	1.876
alte Länder ohne Berlin	**Insgesamt**	**111.485**	**105.200**	**111.944**	**156.282**	**244.893**	**268.574**	**266.594**	**248.996**	**240.178**	**244.527**
	20 bis u. 55 J.	101.194	95.436	102.068	145.231	231.296	254.858	251.278	231.274	215.529	215.842
	55 bis u. 65 J.	9.756	9.309	9.392	10.246	11.627	11.788	13.107	15.655	22.745	26.965
	55 bis u. 60 J.	9.272	8.763	8.675	9.268	10.450	10.540	11.997	14.536	20.971	24.267
	60 bis u. 65 J.	982	1.093	1.422	1.802	2.043	2.051	1.830	2.033	3.397	4.936
neue Länder mit Berlin	**Insgesamt**	**151.545**	**137.843**	**142.797**	**150.191**	**164.871**	**157.089**	**156.807**	**144.231**	**131.015**	**127.851**
	20 bis u. 55 J.	139.340	125.243	128.686	135.661	151.064	146.923	147.058	133.447	116.205	109.478
	55 bis u. 65 J.	10.565	11.651	13.279	13.769	12.483	9.109	8.400	9.416	13.710	17.365
	55 bis u. 60 J.	10.332	11.270	12.691	12.900	11.598	8.458	7.860	8.912	12.844	15.940
	60 bis u. 65 J.	537	839	1.382	1.932	1.893	1.327	988	991	1.753	2.724

Anmerkungen und Quellenangaben am Ende der Tabelle

Tabelle 23: Bestand an Teilnehmern an beschäftigungsbegleitenden Maßnahmen - **Fortsetzung**

Merkmal	Altersgruppen	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
		Anteile in %									
Insgesamt	**Insgesamt**	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**
	20 bis u. 55 J.	91,4	90,8	90,6	91,7	93,3	94,4	94,1	92,8	89,4	87,4
	55 bis u. 65 J.	7,7	8,6	8,9	7,8	5,9	4,9	5,1	6,4	9,8	11,9
	55 bis u. 60 J.	7,5	8,2	8,4	7,2	5,4	4,5	4,7	6,0	9,1	10,8
	60 bis u. 65 J.	0,6	0,8	1,1	1,2	1,0	0,8	0,7	0,8	1,4	2,1
Männer	**Insgesamt**	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**
	20 bis u. 55 J.	90,5	89,6	89,5	90,9	92,7	93,8	93,4	91,7	88,1	86,3
	55 bis u. 65 J.	8,8	9,9	10,0	8,7	6,5	5,5	5,8	7,4	11,1	13,0
	55 bis u. 60 J.	8,4	9,3	9,3	7,8	5,8	4,9	5,3	6,8	10,2	11,6
	60 bis u. 65 J.	0,8	1,2	1,5	1,6	1,3	1,0	0,9	1,0	1,8	2,5
Frauen	**Insgesamt**	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**
	20 bis u. 55 J.	92,8	92,5	92,2	93,0	94,3	95,3	95,2	94,3	91,4	89,1
	55 bis u. 65 J.	6,2	6,9	7,2	6,5	4,9	4,1	4,0	4,9	7,8	10,2
	55 bis u. 60 J.	6,1	6,7	7,0	6,2	4,7	3,9	3,8	4,7	7,4	9,5
	60 bis u. 65 J.	0,2	0,3	0,4	0,5	0,5	0,4	0,3	0,4	0,8	1,3
alte Länder ohne Berlin	**Insgesamt**	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**
	20 bis u. 55 J.	90,8	90,7	91,2	92,9	94,4	94,9	94,3	92,9	89,7	88,3
	55 bis u. 65 J.	8,8	8,8	8,4	6,6	4,7	4,4	4,9	6,3	9,5	11,0
	55 bis u. 60 J.	8,3	8,3	7,7	5,9	4,3	3,9	4,5	5,8	8,7	9,9
	60 bis u. 65 J.	0,9	1,0	1,3	1,2	0,8	0,8	0,7	0,8	1,4	2,0
neue Länder mit Berlin	**Insgesamt**	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**
	20 bis u. 55 J.	91,9	90,9	90,1	90,3	91,6	93,5	93,8	92,5	88,7	85,6
	55 bis u. 65 J.	7,0	8,5	9,3	9,2	7,6	5,8	5,4	6,5	10,5	13,6
	55 bis u. 60 J.	6,8	8,2	8,9	8,6	7,0	5,4	5,0	6,2	9,8	12,5
	60 bis u. 65 J.	0,4	0,6	1,0	1,3	1,1	0,8	0,6	0,7	1,3	2,1

Ab 2006 inkl. Förderinformationen zugelassener kommunaler Träger.

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit

Tabelle 24: Bestand an Teilnehmern an Beschäftigung schaffenden Maßnahmen

Merkmal	Altersgruppen	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Insgesamt	**Insgesamt**	**277.600**	**236.962**	**193.358**	**153.251**	**184.929**	**290.910**	**379.971**	**365.939**	**355.201**	**338.300**
	20 bis u. 55 J.	223.626	186.041	143.535	110.939	144.447	248.178	316.984	298.005	285.378	272.313
	55 bis u. 65 J.	46.047	44.142	44.703	37.292	31.045	32.179	46.643	54.197	56.603	52.847
	55 bis u. 60 J.	44.998	42.420	41.544	34.373	28.514	29.521	42.096	49.126	51.771	47.788
	60 bis u. 65 J.	1.049	1.722	3.159	2.919	2.531	2.658	4.547	5.071	4.833	5.058
Männer	**Insgesamt**	**138.150**	**121.063**	**104.008**	**87.016**	**106.931**	**172.866**	**226.638**	**215.644**	**205.685**	**198.417**
	20 bis u. 55 J.	107.229	91.391	74.862	62.258	82.961	147.296	188.566	174.503	163.834	159.133
	55 bis u. 65 J.	25.862	25.286	25.869	21.611	18.310	19.213	28.557	33.020	34.047	31.427
	55 bis u. 60 J.	24.951	23.791	23.187	19.239	16.348	17.299	25.378	29.572	30.827	28.069
	60 bis u. 65 J.	911	1.495	2.682	2.372	1.962	1.914	3.179	3.448	3.220	3.358
Frauen	**Insgesamt**	**139.450**	**115.899**	**89.351**	**66.235**	**77.998**	**118.044**	**152.895**	**149.904**	**149.504**	**139.877**
	20 bis u. 55 J.	116.397	94.650	68.672	48.681	61.486	100.883	128.408	123.184	121.543	113.180
	55 bis u. 65 J.	20.185	18.856	18.834	15.681	12.735	12.966	18.085	21.124	22.556	21.420
	55 bis u. 60 J.	20.047	18.629	18.356	15.134	12.166	12.221	16.717	19.505	20.944	19.720
	60 bis u. 65 J.	138	228	478	547	569	744	1.369	1.619	1.612	1.700
alte Länder ohne Berlin	**Insgesamt**	**62.490**	**56.460**	**45.281**	**35.653**	**52.559**	**122.741**	**178.583**	**185.281**	**174.484**	**173.497**
	20 bis u. 55 J.	52.154	46.778	37.011	28.928	43.595	108.566	151.827	154.504	142.485	141.533
	55 bis u. 65 J.	4.734	4.583	4.373	3.192	2.860	7.481	16.464	21.543	23.073	22.784
	55 bis u. 60 J.	4.400	4.147	3.874	2.838	2.609	6.668	14.217	18.946	20.587	20.127
	60 bis u. 65 J.	334	437	499	354	252	812	2.248	2.597	2.486	2.657
neue Länder mit Berlin	**Insgesamt**	**215.110**	**180.502**	**148.078**	**117.598**	**132.370**	**168.169**	**201.388**	**180.658**	**180.717**	**164.803**
	20 bis u. 55 J.	171.472	139.263	106.523	82.011	100.852	139.612	165.157	143.501	142.893	130.781
	55 bis u. 65 J.	41.312	39.559	40.330	34.100	28.185	24.698	30.179	32.654	33.531	30.063
	55 bis u. 60 J.	40.597	38.273	37.670	31.535	25.905	22.852	27.879	30.180	31.184	27.661
	60 bis u. 65 J.	715	1.286	2.660	2.564	2.280	1.846	2.299	2.474	2.347	2.401

Anmerkungen und Quellenangaben am Ende der Tabelle

Tabelle 24: Bestand an Teilnehmern an Beschäftigung schaffenden Maßnahmen - **Fortsetzung**

Merkmal	Altersgruppen	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
		Anteile in %									
Insgesamt	**Insgesamt**	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**
	20 bis u. 55 J.	80,6	78,5	74,2	72,4	78,1	85,3	83,4	81,4	80,3	80,5
	55 bis u. 65 J.	16,6	18,6	23,1	24,3	16,8	11,1	12,3	14,8	15,9	15,6
	55 bis u. 60 J.	16,2	17,9	21,5	22,4	15,4	10,1	11,1	13,4	14,6	14,1
	60 bis u. 65 J.	0,4	0,7	1,6	1,9	1,4	0,9	1,2	1,4	1,4	1,5
Männer	**Insgesamt**	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**
	20 bis u. 55 J.	77,6	75,5	72,0	71,5	77,6	85,2	83,2	80,9	79,7	80,2
	55 bis u. 65 J.	18,7	20,9	24,9	24,8	17,1	11,1	12,6	15,3	16,6	15,8
	55 bis u. 60 J.	18,1	19,7	22,3	22,1	15,3	10,0	11,2	13,7	15,0	14,1
	60 bis u. 65 J.	0,7	1,2	2,6	2,7	1,8	1,1	1,4	1,6	1,6	1,7
Frauen	**Insgesamt**	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**
	20 bis u. 55 J.	83,5	81,7	76,9	73,5	78,8	85,5	84,0	82,2	81,3	80,9
	55 bis u. 65 J.	14,5	16,3	21,1	23,7	16,3	11,0	11,8	14,1	15,1	15,3
	55 bis u. 60 J.	14,4	16,1	20,5	22,8	15,6	10,4	10,9	13,0	14,0	14,1
	60 bis u. 65 J.	0,1	0,2	0,5	0,8	0,7	0,6	0,9	1,1	1,1	1,2
alte Länder ohne Berlin	**Insgesamt**	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**
	20 bis u. 55 J.	83,5	82,9	81,7	81,1	82,9	88,5	85,0	83,4	81,7	81,6
	55 bis u. 65 J.	7,6	8,1	9,7	9,0	5,4	6,1	9,2	11,6	13,2	13,1
	55 bis u. 60 J.	7,0	7,3	8,6	8,0	5,0	5,4	8,0	10,2	11,8	11,6
	60 bis u. 65 J.	0,5	0,8	1,1	1,0	0,5	0,7	1,3	1,4	1,4	1,5
neue Länder mit Berlin	**Insgesamt**	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**
	20 bis u. 55 J.	79,7	77,2	71,9	69,7	76,2	83,0	82,0	79,4	79,1	79,4
	55 bis u. 65 J.	19,2	21,9	27,2	29,0	21,3	14,7	15,0	18,1	18,6	18,2
	55 bis u. 60 J.	18,9	21,2	25,4	26,8	19,6	13,6	13,8	16,7	17,3	16,8
	60 bis u. 65 J.	0,3	0,7	1,8	2,2	1,7	1,1	1,1	1,4	1,3	1,5

Ab 2006 inkl. Förderinformationen zugelassener kommunaler Träger.

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit

Tabelle 25: Eingliederung von Arbeitslosen in Beschäftigung (2009)

	SGB III und SGB II					SGB III					SGB II				
	Abgang Insgesamt	darunter: in Erwerbstätigkeit				Abgang Insgesamt	darunter: in Erwerbstätigkeit				Abgang Insgesamt	darunter: in Erwerbstätigkeit			
				darunter: in Beschäftigung am 1. Arbeitsmarkt [1]					darunter: in Beschäftigung am 1. Arbeitsmarkt [1]					darunter: in Beschäftigung am 1. Arbeitsmarkt [1]	
	in 1.000	in 1.000	Anteil in %	in 1.000	Anteil in %	in 1.000	in 1.000	Anteil in %	in 1.000	Anteil in %	in 1.000	in 1.000	Anteil in %	in 1.000	Anteil in %
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
Deutschland															
Insgesamt	9.022	3.216	100,0	2.376	100,0	4.310	1.867	100,0	1.647	100,0	4.712	1.349	100,0	729	100,0
50 bis u. 65 J.	1.835	545	16,9	371	15,6	904	309	16,6	275	16,7	931	236	17,5	95	13,0
55 bis u. 60 J.	751	209	6,5	137	5,8	363	116	6,2	104	6,3	388	93	6,9	33	4,5
60 bis u. 65 J.	166	30	0,9	23	1,0	122	24	1,3	20	1,2	44	6	0,4	3	0,4
Alte Länder															
Insgesamt	6.230	2.109	100,0	1.632	100,0	3.167	1.330	100,0	1.168	100,0	3.063	779	100,0	463	100,0
50 bis u. 65 J.	1.199	310	14,7	227	13,9	614	194	14,6	171	14,6	585	116	14,9	56	12,1
55 bis u. 60 J.	477	111	5,3	79	4,8	239	69	5,2	61	5,2	239	42	5,4	18	3,9
60 bis u. 65 J.	119	19	0,9	15	0,9	88	16	1,2	14	1,2	31	4	0,5	2	0,4
Neue Länder															
Insgesamt	2.793	1.106	100,0	745	100,0	1.143	537	100,0	479	100,0	1.649	569	100,0	266	100,0
50 bis u. 65 J.	636	235	21,2	144	19,3	290	115	21,4	105	21,9	345	120	21,1	39	14,7
55 bis u. 60 J.	274	98	8,9	58	7,8	124	47	8,8	43	9,0	150	51	9,0	15	5,6
60 bis u. 65 J.	47	11	1,0	8	1,1	34	8	1,5	7	1,5	13	3	0,5	1	0,4

Geringfügige Abweichungen in den Summen durch in Einzelfällen fehlende oder uneindeutige Angaben zu einzelnen Merkmalen sind möglich.

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit

[1] Dieser Wert beinhaltet nur ungeförderte Beschäftigungen, ohne Arbeitsgelegenheiten und Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen.

Tabelle 26: Abgang von Arbeitslosen in Beschäftigung am ersten Arbeitsmarkt

Schulabschluss	Dauer der Arbeitslosigkeit	60 Jährige				61 Jährige				62 Jährige				63 Jährige				64 Jährige			
		2006	2007	2008	2009	2006	2007	2008	2009	2006	2007	2008	2009	2006	2007	2008	2009	2006	2007	2008	2009
	(in Monaten)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
Insgesamt	alle	4.006	4.312	5.812	9.588	3.218	2.249	3.764	6.157	2.542	1.788	2.069	3.921	1.434	1.172	1.266	2.003	875	605	793	1.104
	bis 6 M.	2.874	3.487	4.892	7.614	2.314	1.853	3.188	4.977	1.855	1.483	1.773	3.181	1.042	986	1.080	1.637	664	509	693	892
	6 bis u. 12 M.	492	417	615	1.414	385	190	411	868	306	160	210	538	161	104	128	271	99	50	72	152
	12 bis u. 24 M.	372	249	183	472	291	123	97	272	223	84	53	180	120	54	29	88	72	18	18	58
	24 M. +	268	159	122	88	228	83	68	40	158	61	33	22	111	28	29	7	40	28	10	*
ohne Schulabschluss	alle	339	268	350	531	277	166	211	370	212	130	107	224	115	61	93	120	89	46	40	78
	bis 6 M.	209	215	291	416	175	129	181	311	142	102	93	182	71	48	78	97	56	34	35	60
	6 bis u. 12 M.	55	24	35	82	44	13	18	43	32	6	9	31	16	10	10	18	15	4	*	15
	12 bis u. 24 M.	47	17	13	26	35	16	6	13	22	9	*	11	17	-	*	5	12	*	3	3
	24 M. +	28	12	11	7	23	8	6	3	16	13	3	-	11	3	4	-	6	7	-	-
Hauptschul-abschluss	alle	2.144	2.253	2.956	4.957	1.652	1.134	1.872	3.117	1.403	939	1.028	1.909	715	618	588	935	454	294	401	527
	bis 6 M.	1.593	1.879	2.566	4.030	1.254	944	1.640	2.568	1.085	812	906	1.572	546	540	535	789	362	256	363	440
	6 bis u. 12 M.	242	191	284	687	172	92	176	429	153	73	95	250	70	45	36	114	49	21	25	61
	12 bis u. 24 M.	177	114	67	202	123	57	31	110	89	34	13	79	49	20	8	30	27	9	5	26
	24 M. +	132	69	39	38	103	41	25	10	76	20	14	8	50	13	9	*	16	8	8	-
Mittlere Reife	alle	799	946	1.351	2.287	606	443	789	1.404	436	331	416	904	268	219	239	397	132	111	131	198
	bis 6 M.	568	737	1.114	1.765	405	357	639	1.087	294	266	342	716	189	184	193	307	99	95	108	148
	6 bis u. 12 M.	101	106	146	367	80	41	104	226	58	33	52	137	34	17	33	68	16	11	18	37
	12 bis u. 24 M.	79	66	54	140	71	30	29	81	51	18	17	48	27	13	7	21	12	*	4	11
	24 M. +	51	37	37	15	50	15	17	10	33	14	5	3	18	5	6	*	5	3	*	*
Abitur/ Fachhoch-schulreife	alle	640	743	1.052	1.630	595	449	809	1.109	434	345	476	787	306	245	313	490	184	129	190	267
	bis 6 M.	430	556	824	1.233	400	368	652	862	281	263	392	620	210	185	243	389	132	103	158	213
	6 bis u. 12 M.	91	94	146	268	84	43	108	164	61	45	52	116	38	32	47	66	19	11	25	38
	12 bis u. 24 M.	64	52	47	101	60	19	31	66	60	23	21	40	27	21	13	31	21	6	6	16
	24 M. +	55	41	35	28	51	19	18	17	32	14	11	11	31	7	10	4	12	9	*	-

Geringfügige Abweichungen in den Summen durch in Einzelfällen fehlende oder uneindeutige Angaben zu einzelnen Merkmalen sind möglich.

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit

*) Die erhobenen Daten unterliegen grundsätzlich der Geheimhaltung nach § 16 BStatG. Eine Übermittlung von Einzelangaben ist daher ausgeschlossen. Aus diesem Grund werden bei den Daten Zahlenwerte kleiner 3 anonymisiert

Die Daten der zugelassenen kommunalen Träger können nicht berücksichtigt werden, da der Anteil der vollständigen und plausiblen Datenlieferungen für das Merkmal Schulbildung noch unzureichend ist.

Tabelle 27: Weiterbildungsbeteiligung nach Altersgruppen

Merkmal		1979	1982	1985	1988	1991	1994	1997	2000	2003	2007
		Teilnahmequoten in %									
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Weiterbildung insgesamt	19 bis u. 35 J.	34	38	32	43	44	49	53	47	46	46
	35 bis u. 50 J.	21	31	25	37	40	47	54	49	46	47
	50 bis 64 J.	11	14	14	20	23	28	36	31	31	34
Allgemeine Weiterbildung	19 bis u. 35 J.	23	28	23	27	25	30	35	29	29	30
	35 bis u. 50 J.	16	21	17	24	24	29	33	29	27	28
	50 bis 64 J.	9	11	12	14	15	19	26	21	20	23
Berufliche Weiterbildung	19 bis u. 35 J.	16	15	14	23	25	27	33	31	29	27
	35 bis u. 50 J.	9	15	14	20	24	29	36	36	31	31
	50 bis 64 J.	4	4	6	8	11	14	20	18	17	19

Quelle: TNS Infratest, BSW-AES 2007

Tabelle 28: Weiterbildungsbeteiligung nach Geschlecht und Erwerbstätigkeit

Merkmal			1979	1982	1985	1988	1991	1994	1997	2000	2003	2007
			Teilnahmequoten in %									
			1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Weiterbildung insgesamt	Männer	Insgesamt	27	32	28	37	39	44	49	45	42	44
		erwerbstätig	27	33	29	39	41	49	55	52	47	49
		nicht erwerbst.	25	28	22	30	28	28	32	27	26	27
	Frauen	Insgesamt	19	25	22	32	35	40	47	40	40	42
		erwerbstätig	25	34	27	40	41	51	59	51	49	49
		nicht erwerbst.	14	17	17	25	28	30	36	27	26	30
Allgemeine Weiterbildung	Männer	Insgesamt	17	22	18	20	21	24	28	25	24	26
		erwerbstätig	16	18	18	20	21	25	30	28	26	27
		nicht erwerbst.	21	24	19	21	20	22	23	18	19	22
	Frauen	Insgesamt	16	21	19	24	23	28	34	28	27	29
		erwerbstätig	17	26	19	27	24	33	39	32	30	32
		nicht erwerbst.	15	17	17	22	22	24	30	22	22	25
Berufliche Weiterbildung	Männer	Insgesamt	14	17	15	23	25	28	35	34	28	29
		erwerbstätig	17	20	18	27	29	35	43	42	34	35
		nicht erwerbst.	3	4	3	9	10	8	15	12	12	9
	Frauen	Insgesamt	6	7	8	13	17	19	26	23	24	24
		erwerbstätig	12	14	15	21	24	31	41	37	35	34
		nicht erwerbst.	1	1	2	5	8	8	11	7	6	8

Quelle: TNS Infratest, BSW-AES 2007

Tabelle 29: Förderung der beruflichen Weiterbildung

Merkmal	Altersgruppen	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
		Anzahl der Eintritte									
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Insgesamt	**Insgesamt**	**522.939**	**441.907**	**454.699**	**254.718**	**185.041**	**131.521**	**264.343**	**364.894**	**462.532**	**618.436**
	45 bis u. 65 J.	106.552	94.485	95.182	43.109	33.059	21.981	66.408	105.812	129.620	178.252
	45 bis u. 55 J.	96.030	84.935	86.071	40.191	30.780	20.352	56.350	86.667	107.044	145.787
	55 bis u. 60 J.	10.305	9.238	8.632	2.774	2.188	1.588	9.778	18.382	21.035	29.266
	60 bis u. 65 J.	216	312	477	143	89	41	278	762	1.541	3.198
Männer	**Insgesamt**	**265.057**	**226.872**	**237.149**	**137.128**	**103.266**	**77.527**	**149.395**	**196.712**	**251.765**	**364.424**
	45 bis u. 65 J.	53.451	47.897	48.842	22.938	18.183	12.583	35.522	53.345	67.192	101.304
	45 bis u. 55 J.	47.622	42.537	43.565	21.111	16.765	11.518	29.844	43.184	54.774	81.821
	55 bis u. 60 J.	5.666	5.131	4.909	1.706	1.350	1.038	5.497	9.679	11.452	17.324
	60 bis u. 65 J.	163	229	366	120	66	27	180	481	966	2.159
Frauen	**Insgesamt**	**257.882**	**215.035**	**217.550**	**117.590**	**81.775**	**53.994**	**114.721**	**168.022**	**210.719**	**253.965**
	45 bis u. 65 J.	53.101	46.588	46.340	20.171	14.876	9.398	30.884	52.456	62.428	76.948
	45 bis u. 55 J.	48.408	42.398	42.506	19.080	14.015	8.834	26.504	43.473	52.270	63.966
	55 bis u. 60 J.	4.639	4.107	3.723	1.068	838	550	4.281	8.702	9.583	11.942
	60 bis u. 65 J.	53	83	111	23	23	14	98	281	575	1.039
Alte Länder	**Insgesamt**	**305.948**	**242.012**	**259.166**	**161.042**	**123.952**	**91.096**	**185.457**	**249.675**	**320.217**	**431.065**
	45 bis u. 65 J.	56.529	46.352	47.411	25.250	21.234	15.448	47.685	74.847	91.234	124.658
	45 bis u. 55 J.	52.258	42.649	43.662	23.749	19.937	14.376	40.367	61.237	75.850	103.298
	55 bis u. 60 J.	4.155	3.581	3.619	1.429	1.260	1.050	7.104	13.034	14.223	19.072
	60 bis u. 65 J.	115	122	130	71	35	22	213	575	1.161	2.287
Neue Länder	**Insgesamt**	**216.991**	**199.895**	**195.533**	**93.676**	**61.089**	**40.425**	**78.886**	**115.219**	**142.315**	**187.371**
	45 bis u. 65 J.	50.023	48.133	47.771	17.859	11.825	6.533	18.723	30.965	38.386	53.594
	45 bis u. 55 J.	43.772	42.286	42.409	16.442	10.843	5.976	15.983	25.430	31.194	42.489
	55 bis u. 60 J.	6.150	5.657	5.013	1.345	928	538	2.674	5.348	6.812	10.194
	60 bis u. 65 J.	101	190	347	72	54	19	65	187	380	911

Anmerkungen und Quellenangaben am Ende der Tabelle

Tabelle 29: Förderung der beruflichen Weiterbildung - **Fortsetzung**

Merkmal	Altersgruppen	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
		Anteile in %									
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Insgesamt	**Insgesamt**	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**
	45 bis u. 65 J.	20,4	21,4	20,9	16,9	17,9	16,7	25,1	29,0	28,0	28,8
	45 bis u. 55 J.	18,4	19,2	18,9	15,8	16,6	15,5	21,3	23,8	23,1	23,6
	55 bis u. 60 J.	2,0	2,1	1,9	1,1	1,2	1,2	3,7	5,0	4,5	4,7
	60 bis u. 65 J.	0,0	0,1	0,1	0,1	0,0	0,0	0,1	0,2	0,3	0,5
Männer	**Insgesamt**	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**
	45 bis u. 65 J.	20,2	21,1	20,6	16,7	17,6	16,2	23,8	27,1	26,7	27,8
	45 bis u. 55 J.	18,0	18,7	18,4	15,4	16,2	14,9	20,0	22,0	21,8	22,5
	55 bis u. 60 J.	2,1	2,3	2,1	1,2	1,3	1,3	3,7	4,9	4,5	4,8
	60 bis u. 65 J.	0,1	0,1	0,2	0,1	0,1	0,0	0,1	0,2	0,4	0,6
Frauen	**Insgesamt**	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**
	45 bis u. 65 J.	20,6	21,7	21,3	17,2	18,2	17,4	26,9	31,2	29,6	30,3
	45 bis u. 55 J.	18,8	19,7	19,5	16,2	17,1	16,4	23,1	25,9	24,8	25,2
	55 bis u. 60 J.	1,8	1,9	1,7	0,9	1,0	1,0	3,7	5,2	4,5	4,7
	60 bis u. 65 J.	0,0	0,0	0,1	0,0	0,0	0,0	0,1	0,2	0,3	0,4
Alte Länder	**Insgesamt**	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**
	45 bis u. 65 J.	18,5	19,2	18,3	15,7	17,1	17,0	25,7	30,0	28,5	28,9
	45 bis u. 55 J.	17,1	17,6	16,8	14,7	16,1	15,8	21,8	24,5	23,7	24,0
	55 bis u. 60 J.	1,4	1,5	1,4	0,9	1,0	1,2	3,8	5,2	4,4	4,4
	60 bis u. 65 J.	0,0	0,1	0,1	0,0	0,0	0,0	0,1	0,2	0,4	0,5
Neue Länder	**Insgesamt**	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**
	45 bis u. 65 J.	23,1	24,1	24,4	19,1	19,4	16,2	23,7	26,9	27,0	28,6
	45 bis u. 55 J.	20,2	21,2	21,7	17,6	17,7	14,8	20,3	22,1	21,9	22,7
	55 bis u. 60 J.	2,8	2,8	2,6	1,4	1,5	1,3	3,4	4,6	4,8	5,4
	60 bis u. 65 J.	0,0	0,1	0,2	0,1	0,1	0,0	0,1	0,2	0,3	0,5

Geringfügige Abweichungen in den Summen durch in Einzelfällen fehlende oder uneindeutige Angaben zu einzelnen Merkmalen sind möglich. Quelle: Bundesagentur für Arbeit

Ab 2006 inkl. Förderinformationen zugelassener kommunaler Träger.

Tabelle 30: Offene Stellen (in 1.000)

	2005	2006				2007				2008				2009			
	IV	I	II	II	IV	I	II	III	IV	I	II	III	IV	I	II	III	IV
Deutschland																	
Stellenangebot insg.	1.113	870	1.032	1.183	1.371	1.396	1.229	1.253	1.222	1.142	1.127	998	1.091	870	897	832	942
geförderte offene Stellen*	136	138	163	192	208	201	190	189	180	184	181	168	174	186	188	184	179
Stellenangebot 1. Arbeitsmarkt	977	731	869	992	1.163	1.195	1.039	1.063	1.042	958	946	829	917	684	708	647	764
gemeldete Stellen insg.	423	462	564	622	609	619	647	642	577	560	589	587	538	499	490	485	468
Meldequote alle Stellen	38%	53%	55%	53%	44%	44%	53%	51%	47%	49%	52%	58%	49%	57%	55%	58%	50%
gemeldete Stellen ohne geförderte Stellen	287	323	402	431	401	418	457	453	397	376	408	419	364	313	302	301	289
Meldequote 1. Arbeitsmarkt	29%	44%	46%	43%	34%	35%	44%	43%	38%	39%	43%	50%	40%	46%	43%	47%	38%
alte Länder																	
Stellenangebot insg.	948	693	817	954	1.080	1.111	981	989	995	974	958	830	905	690	701	647	769
geförderte offene Stellen*	77	83	92	119	129	129	119	121	121	125	121	115	120	125	124	124	124
Stellenangebot 1. Arbeitsmarkt	871	610	725	835	951	982	863	868	873	849	837	716	785	564	578	523	645
gemeldete Stellen insg.	326	364	433	481	465	480	505	508	461	447	469	474	431	389	373	374	366
Meldequote alle Stellen	34%	52%	53%	50%	43%	43%	52%	51%	46%	46%	49%	57%	48%	56%	53%	58%	48%
gemeldete Stellen ohne geförderte Stellen	249	281	341	362	336	351	387	387	340	322	348	360	311	263	249	250	242
Meldequote 1. Arbeitsmarkt	29%	46%	47%	43%	35%	36%	45%	45%	39%	38%	42%	50%	40%	47%	43%	48%	38%
neue Länder																	
Stellenangebot insg.	165	176	215	229	291	285	248	264	227	169	170	167	186	180	195	185	173
geförderte offene Stellen*	59	55	71	72	79	72	71	68	59	59	61	54	54	60	65	61	54
Stellenangebot 1. Arbeitsmarkt	106	121	144	157	212	213	177	195	169	110	109	113	132	120	131	124	119
gemeldete Stellen insg.	97	98	131	141	144	139	142	134	116	113	120	112	107	110	117	111	103
Meldequote alle Stellen	59%	56%	61%	62%	49%	49%	57%	51%	51%	67%	71%	67%	58%	61%	60%	60%	60%
gemeldete Stellen ohne geförderte Stellen	38	43	60	69	65	67	71	66	57	54	59	59	53	50	52	50	49
Meldequote 1. Arbeitsmarkt	36%	35%	42%	44%	31%	32%	40%	34%	34%	49%	54%	52%	40%	42%	40%	41%	41%

* geförderte Stellen: Ein-Euro-Jobs, Personal Service Agenturen, Beschäftigung schaffende Infrastrukturmaßnahmen (BSI), Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen (ABM), Strukturanpassungsmaßnahmen (SAM)

Quelle: IAB-Erhebungen des gesamtwirtschaftlichen Stellenangebots 2005-2010

Verzeichnis der Quellen und Institutionen

Aleksandrowicz, P.; Fasang, A.; Schömann, K.; Staudinger, U. M. (2009). Die Bedeutung der Arbeit beim vorzeitigen Ausscheiden aus dem Arbeitsleben. In: Zeitschrift für Gerontologie und Geriatrie 2009: S. 1–6.

Arbeitgeberverband Gesamtmetall, http://www.gesamtmetall.de.

Bäcker, G.; Naegele, G. (1993). Alternde Gesellschaft und Erwerbstätigkeit. Modelle zum Übergang vom Erwerbsleben in den Ruhestand.

Backes-Gellner, U.; Veen, S. (2009). The Impact of Aging and Age Diversity on Company Performance. Working Papers 0078, University of Zurich, Institute for Strategy and Business Economics (ISU).

Badura, B.; Schröder, H.; Klose, J.; Macco, K. (Hrsg.) (2010). Fehlzeiten-Report 2010, Schwerpunktthema: Vielfalt managen: Gesundheit fördern – Potenziale nutzen.

Badura, B.; Schröder, H.; Klose, J.; Macco, K. (Hrsg.) (2009). Fehlzeiten-Report 2009, Schwerpunktthema: Arbeit und Psyche: Belastungen reduzieren – Wohlbefinden fördern.

Barrington, L.; Troske, K. (2001). Workforce Diversity and Productivity: An Analysis of Employer-Employee Matched Data. Mimeo, Department of Economics.

Becker, J.; Hallein-Benze, G. (2010). Alterssicherungspolitik in der Vertrauenskrise. In: Soziale Sicherheit – Zeitschrift für Arbeit und Soziales 5/2010: S. 182–187.

Bellmann, L.; Kistler, E.; Wahse, J. (2003). Betriebliche Sicht- und Verhaltensweisen gegenüber älteren Arbeitnehmern. In: Aus Politik und Zeitgeschichte 20: S. 26–34.

Bellmann, L.; Kistler, E.; Wahse, J. (2007). Demographischer Wandel: Betriebe müssen sich auf alternde Belegschaften einstellen, IAB-Kurzbericht Nr. 21/2007.

Bertschek, I.; Meyer, J. (2009). Do Older Workers Lower IT-enabled Productivity? Firm-Level Evidence from Germany. In: Jahrbücher für Nationalökonomie und Statistik 229 (2, 3): S. 327–342.

Bönte, W.; Falck, O.; Heblich, S. (2007). Demography and innovative entrepreneurship. CESifo Working Paper No. 2115.

Börsch-Supan, A.; Düzgün, I.; Weiss, M. (2005). Altern und Produktivität: Zum Stand der Forschung. MEA Discussion Paper No. 73-2005.

Börsch-Supan, A.; Weiss, M. (2007). Productivity and the age composition of work teams: evidence from the assembly line. Working Paper 148-2007.

Brinkmann, R. (2007). Berufsbezogene Leistungsmotivation und Leistungsorientierung älterer Arbeitnehmer. Hans Böckler Stiftung.

Brussig, M. (2010). Anhaltende Ungleichheiten in der Erwerbsbeteiligung Älterer; Zunahme an Teilzeitbeschäftigung, Altersübergangsreport 3/2010.

Brussig, M. (2010). Höhere Alterserwerbsbeteiligung durch längere Erwerbsphasen, Altersübergangsreport 4/2010.

Brussig, M. (2010). Erwerbstätigkeit im Alter hängt vom Beruf ab, Altersübergangsreport 5/2010.

Bundesagentur für Arbeit, http://www.arbeitsagentur.de.

Bundesarbeitgeberverband Chemie (BAVC), http://www.bavc.de.

Bundesinstitut für Berufsbildung (2010). Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2010.

Bundesinstitut für Berufsbildung (2009). Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2009.

Bundesministerium für Arbeit und Soziales (2010). Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit 2008, Unfallverhütungsbericht Arbeit.

Bundesministerium für Bildung und Forschung (2010). Demografischer Wandel – (k)ein Problem! Werkzeuge für Praktiker – von Betrieben für Betriebe.

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Hrsg.) (2006). Fünfter Bericht zur Lage der älteren Generation in der Bundesrepublik Deutschland.

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Hrsg.) (2008). Erfahrung rechnet sich. Aus Kompetenzen Älterer Erfolgsgrundlagen schaffen.

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Hrsg.) (2010). Sechster Bericht zur Lage der älteren Generation in der Bundesrepublik Deutschland.

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Hrsg.) (2010). Wirtschaftsmotor Alter.

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Hrsg.) (2010). Altern im Wandel.

Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA), http://www.bda-online.de.

Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (Hrsg.) (2008). Demografiebewusstes Personalmanagement. Strategien und Beispiele für die betriebliche Praxis, Bertelsmann Stiftung.

Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung (DGUV), http://www.dguv.de.

Deutsche Rentenversicherung, Statistikband Rehabilitation, diverse Jahrgänge.

Deutsche Rentenversicherung, Statistikband Rentenzugang, diverse Jahrgänge.

Deutsche Rentenversicherung, Statistikband Rentenbestand, diverse Jahrgänge.

Deutsche Rentenversicherung, Rentenwegfall – Zeitreihen, diverse Jahrgänge.

Deutscher Bundestag (2010). Antwort der Bundesregierung auf die Große Anfrage: Beschäftigungssituation Älterer, ihre wirtschaftliche und soziale Lage und die Rente ab 67, Drucksache 17/2271.

Deutscher Bundestag (2010). Antwort der Bundesregierung auf die Kleine Anfrage: Umsetzung der Berichtspflicht nach § 154 Abs. 4 SGB VI, Drucksache 17/2043.

Deutscher Gewerkschaftsbund (DGB), http://www.dgb.de.

Deutscher Gewerkschaftsbund (2008). Monitoring-Bericht zur Rente mit 67, diverse Bände.

Deutscher Industrie- und Handelskammertag e.V. (DIHK), http://www.dihk.de/

Deutsches Zentrum für Altersfragen (DZA), http://www.dza.de.

Dittmann-Kohli, F.; van der Heyden, B. (1996). Leistungsfähigkeit älterer Arbeitnehmer – interne und externe Arbeitsfaktoren. In: Zeitschrift für Gerontologie und Geriatrie 1996: S. 323–327.

Dorbritz, J.; Micheel, F. (2010). Weiterbeschäftigung im Rentenalter – Potenziale, Einstellungen und Bedingungen. In: Bevölkerungsforschung 31 (3): S. 2–7.

Europäische Kommission (2008). Längere Lebensarbeitszeit durch Rentenreformen.

Europäische Kommission (2010). Joint Report on Pensions.

European Health Expectancy Monitoring Unit (EHEMU) (2010). Country Reports, Issue 3- 3/2010.

Feyrer, J. (2007). Demographics and Productivity. In: The review of Economics and Statistics 89 (1): S. 100-109.

Friedrich-Ebert-Stiftung (2008). Perspektive Arbeit und Alter, Gesellschaftspolitische Handlungsfelder.

Frosch, K. (2007). Zu alt für einen neuen Job? Altersspezifische Wiederbeschäftigungschancen nach Verlust des Arbeitsplatzes. In: Wirtschaftspolitische Blätter 54 (4): S. 641–656.

Frosch, K. (2009). Do only new brooms sweep clean? A review on workforce age and innovation. MOIDR Working Paper WP 2009-005: S. 29.

Fuchs, J.; Zika, G. (2010). Demografie gibt die Richtung vor, IAB-Kurzbericht Nr. 12/2010.

Fürnkranz-Prskawetz, A.; Mahlberg, B.; Skirbekk, V.; et al. (2005). The Impact of Population Ageing on Innovation and Productivity Growth in Europe. European Commission: European Observatory on Demography and the Social Situation (SSO): Studies on policy implications of demographic changes in the enlarged EU.

Fürnkranz-Prskawetz, A.; Mahlberg, B.; Skirbekk, V. (2007). Demographic Structure and Firm Productivity in Austria. In: Wirtschaftspolitische Blätter 54 (4): S. 595–608.

Georg, A.; Barkholdt, C.; Frerichs, F. (2005). Modelle alternsgerechter Arbeit aus Kleinbetrieben und Nutzungsmöglichkeiten, Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin.

Gerlach, K.; Stephan, G. (2001). Lebenszufriedenheit und Erwerbsstatus: Ost- und Westdeutschland im Vergleich. In: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 34 (4): S. 515–529.

Göbel, C.; Zwick, T. (2009). Age and Productivity – Evidence from Linked Employer Employee Data, ZEW Discussion Paper No. 09-020.

Grund, C.; Westergård-Nielsen, N. (2005). Age Structure of the Workforce and Firm Performance. Department of Economics Aarhus School of Business, Working Paper 05-10: S. 17.

Haltiwanger, J. C.; Lane, J. I.; Spletzer, J. R. (1999). Productivity Differences Across Employers: The Roles of Employer Size, Age, and Human Capital. In: American Economic Review 89 (2): S. 94-98.

Heien, T.; Naegele, G.; u. a. (2008). Rente mit 67 – Voraussetzungen für die Weiterarbeitsfähigkeit älterer Arbeitnehmerinnen. Projektbericht für die INQA.

Hellerstein, J. K.; Neumark, D.; Troske, K. R. (1999). Wages, Productivity, and Worker Characteristics: Evidence from Plant-Level Production Functions and Wage Equations. In: Journal of Labor Economics 17 (3): S. 409–446.

Hellerstein, J. K.; Neumark, D. (2004). Production function and wage equation estimation with heterogeneous labor: Evidence from a new matched employer-employee data set. NBER Working Paper 10325.

Hess-Gräfenberg, R. (2004). Alt, erfahren und gesund – Auf dem Weg zu einem integrierten Konzept. In: Busch, R. (Hrsg.): Alternsmanagement im Betrieb. Ältere Arbeitnehmer – zwischen Frühverrentung und Verlängerung der Lebensarbeitszeit.

Hollederer, A. (2003). Arbeitslos- Gesundheitslos- Chancenlos?, IAB-Kurzbericht Nr. 4/2003.

Horwitz, S. K.; Horwitz, I. B. (2007). The Effects of Team Diversity on Team Outcomes: A Meta-Analytic Review of Team Demography. In: Journal of Management 33: S. 987–1015.

Industriegewerkschaft Bergbau, Chemie, Energie (IG BCE), http://www.igbce.de.

Industriegewerkschaft Metall (IG Metall), http://www.igmetall.de.

Initiative Neue Qualität der Arbeit (INQA), http://www.inqa.de.

Institut der deutschen Wirtschaft Köln (IW), http://www.iwkoeln.de.

Institut der deutschen Wirtschaft Köln, Informationsdienst des Instituts der deutschen Wirtschaft Köln, diverse Ausgaben.

Institut für Arbeitsmarkt und Berufsforschung (IAB), http://www.iab.de.

Jones, B. F. (2009). The Burden of Knowledge and the 'Death of the Renaissance Man': Is Innovation Getting Harder? In: Review of Economic Studies 76 (1): S. 283–317.

Kotlikoff, L. J.; Gokhale, J. (1992). Estimating a Firm's Age-Productivity Profile Using the Present Value of Workers' Earnings. In: Quarterly Journal of Economics 107 (4): S. 1215–1242.

Kruse, A. (2009). Arbeitsmodelle der Zukunft: Lebenszyklusorientierung und veränderte Personalaltersstrukturen. Schriftenreihe des Roman Herzog Instituts.

Lehmann, H. (2006). Individuelle Arbeitsproduktivität, Leistungsentgelte und Alter. Empirische Befunde auf Grundlage des Mikrozensus 2000. Manuskript, Institut für Wirtschaftsforschung.

Lindh, T.; Malberg, B. (1999). Age structure effects and growth in the OECD, 1950 – 1990. In: Journal of Population Economics 12: S. 431-449.

Lindh, T.; Malberg, B.; Petersen, T. (2010). Die ökonomischen Konsequenzen der gesellschaftlichen Alterung. In: Wirtschaftsdienst 1: S. 54–63.

Meier, V.; Werding, M. (2010). Ageing and the Welfare State: Securing sustainability. CESifo Working Paper No. 2916.

Motel-Klingebiel, A.; Wurm, S.; Tesch-Römer, C. (Hrsg.) (2010). Altern im Wandel, Befunde des Deutschen Alterssurveys (DEAS).

Niehaus, M.; u. a. (2008). Betriebliches Eingliederungsmanagement. Studie zur Umsetzung des Betrieblichen Eingliederungsmanagements nach §84 Abs. 2 SGB IX im Auftrag des BMAS.

Nova Acta Leopoldina N. F. (2009). Altern in Deutschland, Bände 1–8.

Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD), http://www.oecd.org.

Prager, J. U.; Schleiter, A. (2006). Älter werden – Aktiv bleiben? Ergebnisse einer repräsentativen Umfrage unter Erwerbstätigen in Deutschland, Bertelsmann Stiftung.

Programm zur Förderung und zum Erhalt intellektueller Fähigkeiten für ältere Arbeitnehmer (PFIFF), http://www.pfiffprojekt.de.

Robert Koch-Institut (RKI), http://www.rki.de.

Roth, C.; Wegge, J.; Schmidt, K. H. (2007). Konsequenzen des demographischen Wandels für das Management von Humanressourcen. In: Zeitschrift für Personalpsychologie 6(3): S. 99–116.

Salthouse, T.; Maurer, T. (1996). Aging, job performance and career development. In: Birren, E.; Schaie, K. (eds.): Handbook of the psychology of aging.

Schneider, L. (2006). Sind ältere Beschäftigte weniger produktiv? Eine empirische Analyse anhand des LIAB. IWH-Discussion Papers 13: S. 30.

Schneider, L. (2008). Alterung und technologisches Innovationspotential – Eine Linked Employer-Employee Analyse. In: Zeitschrift für Bevölkerungswissenschaft 33 (1): S. 37–54.

Schøne, P. (2009). New technologies, new work practices and the age structure of the workers. In: Journal of Population Economics 22: S. 803–826.

Siegrist, J.; Dragano, N. (2007). Rente mit 67 – Probleme und Herausforderungen aus gesundheitswissenschaftlicher Sicht, Arbeitspapier 147, Hans Böckler Stiftung.

Skirbekk, V. (2003). Age and Individual Productivity: A Literature Survey. MPIDR Working Paper No. 2003-028.

Skirbekk, V. (2008). Age and productivity potential: A new approach based on ability levels and industry-wide task demand. In: Prskawetz, A.; Bloom, D.; Lutz, W. (eds.): Population aging, human capital accumulation, and productivity growth. A supplement to Vol. 34, Population and Development Review.

Statistisches Bundesamt, http://www.statistischesbundesamt.de.

Statistisches Bundesamt (2006). Generationen-Sterbetafeln für Deutschland. Modellrechnungen für die Geburtsjahrgänge 1871–2004.

Statistisches Bundesamt (2009). Bevölkerung Deutschlands bis 2060, 12. koordinierte Bevölkerungsvorausberechnung.

Staudinger, U. M. (2007). Dynamisches Personalmanagement als eine Antwort auf den demografischen Wandel.

Staudinger, U. M.; Häfner, H. (2008). Was ist Alter(n)?, Springer, 1–6.

Stettes, O. (2009). Altersbilder in deutschen Industrieunternehmen und Personalpolitik für ältere Beschäftigte, IW-Trends 4/2009.

Stettes, O. (2010). Effiziente Personalpolitik bei alternden Belegschaften, IW Köln.

Sturman, M. (2003). Searching for the inverted u-shaped relationship between time and performance: Meta analyses of the experience/performance, tenure/performance, and age/performance relationships. In: Journal of Management 29: S. 609–640.

Tenckhoff, J. (2010). Umfrage Altersakzeptanz im demografischen Wandel.

Van Ours, J. C.; Stoeldraijer, L. (2010). Age, Wage and Productivity. CESifo Working Paper No. 2965: S. 43.

Vandenberghe, V.; Waltenberg, F. (2009). Ageing workforce, productivity and labour costs of Belgian firms. Working Paper for the Belgian Day for Labour Economists.

Veen, S. (2008). Demographischer Wandel, alternde Belegschaften und Betriebsproduktivität. Beiträge zur Personal- und Organisationsökonomik, Band 18.

von Rosenbladt B.; Bilger, F. (2008). Weiterbildungsbeteiligung in Deutschland. Eckdaten zum BSW-AES 2007, TNS Infratest.

Werding, M. (2008). Ageing and productivity growth: Are there macro-level cohort effects of human capital? CESifo Working Paper No. 2207: S. 38.

Wydra, S. (2010). Auswirkungen des demografischen Wandels auf die Leistungsfähigkeit von Innovationssystemen. Arbeitspapier im Rahmen des Strategiefondsprojektes „Demografie und Innovation“, Fraunhofer ISI.

Zentralverband des Deutschen Handwerks e.V. (ZDH), http://www.zdh.de/



Gesamtherstellung: H. Heenemann GmbH & Co., Buch- und Offsetdruckerei, Bessemerstraße 83–91, 12103 Berlin, www.heenemann-druck.de
Vertrieb: Bundesanzeiger Verlagsgesellschaft mbH, Postfach 10 05 34, 50445 Köln, Telefon (02 21) 97 66 83 40, Fax (02 21) 97 66 83 44, www.betrifft-gesetze.de
ISSN 0722-8333